

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN MORAL KERJA
KARYAWAN DI MASA PANDEMI *COVID-19***

SKRIPSI



Oleh :

**Ratna Ayu Angdriani
201710230311055**

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2021

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN MORAL KERJA KARYAWAN DI
MASA PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Ratna Ayu Angdriani
NIM : 201710230311055

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2021**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Ratna Ayu Angdriani

Nim : 201710230311055

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 14 Juli 2021

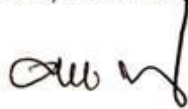
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi

Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Dr. Tulus Winarsunu, M.Si.

Sekretaris/Pembimbing II,



Ratih Eka Pertiwi, M.Psi.

Anggota I



Yuni Nurhamidah, S.Psi, M. Si

Anggota II



Devina Andriani, S.Psi., M.Psi



Mengesahkan

Dekan,



Muhammad Salis Yuniardi, M. Psi., Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ratna Ayu Angdriani
NIM : 201710230311055
Fakultas/Jurusan : Psikologi/Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya tulis ilmiah yang berjudul :

Hubungan Dukungan Sosial dengan Moral Kerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19

1. Bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 6 September 2021

Mengetahui
Ketua Program Studi

Yang Menyertakan



Susanti Prasetyaningrum, M.Psi.



Ratna Ayu Angdriani

KATA PENGANTAR

Tidak ada kata yang paling bermakna selain ucapan puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan seluruh rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Dukungan Sosial dan Moral Kerja Karyawan di Masa Pandemi *Covid-19*”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunan skripsi ini. Sehingga tanpa adanya bimbingan, bantuan serta petunjuk dari berbagai pihak skripsi ini tidak akan selesai di waktu yang tepat. Maka dari itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya sebagai bentuk apresiasi kepada :

1. Bapak M. Salis Yuniardi, S.Psi., M.Si., PhD selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Tulus Winarsunu, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran, kesabaran serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
3. Ibu Ratih Eka Pertiwi, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran, kesabaran serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
4. Ibu Dr. Djudiyah, M.Si., Psikolog selaku dosen wali yang telah memberikan penulis motivasi, bimbingan dan dukungan sejak awal perkuliahan sampai skripsi ini selesai.
5. Seluruh Bapak Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan, wawasan serta bimbingan selama perkuliahan kepada penulis.
6. Orang tua dan keluarga penulis yang selalu memberi kasih sayang, motivasi, nasehat, arahan, serta mendoakan dalam kondisi apapun sehingga penulis dapat menyelesaikan studi S1.
7. Adik-adik penulis yaitu Novia Fatima Angdriani, Mirna Nurazizah Angdriani, dan Ibram Syarif Angdriyanto yang selalu memberikan motivasi, bantuan, serta menemani penulis dalam berbagai situasi dan kondisi.
8. Teman seperjuangan penulis Barochatul Mauludy, S.Psi., yang tidak pernah lelah memberikan motivasi, bantuan, serta nasehat selama menimba ilmu di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang hingga penulis dapat menyelesaikan studi S1.
9. Teman-teman baik penulis yaitu Muchamad Taufik Hidayatullah, Dita Dwi Putri, Dicky Fatur Rahman, Nur Regina Fauziah, Athifah Firda Rana, Suki Ade Juniar, dan Muhammad Firdaus Hidayatullah yang selalu memberikan dukungan berupa motivasi, bantuan, serta kebaikan-kebaikan lain yang tidak akan pernah dilupakan oleh penulis.
10. Teman-teman kelas Psikologi A-2017 yang selalu memberi semangat selama penulis menimba ilmu di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
11. Responden yang telah berpartisipasi dalam pengumpulan data penelitian.

Penulis menyadari bahwa karya manusia tidak ada yang sempurna, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan karya ini. Penulis berharap semoga karya ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya pada para pembaca.

Malang, 6 September 2021
Penulis



Ratna Ayu Angdriani



DAFTAR ISI

Surat Pernyataan.....	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi.....	iv
Daftar Tabel.....	v
Daftar Lampiran	vi
ABSTRAK	1
PENDAHULUAN.....	2
LANDASAN TEORI	
Moral Kerja	7
Dukungan Sosial	8
Moral Kerja dan Dukungan Sosial.....	10
Kerangka Berpikir.....	11
METODE PENELITIAN	
Rancangan Penelitian	12
Subjek Penelitian.....	12
Variabel dan Instrumen Penelitian.....	13
Prosedur dan Analisa Data.....	13
HASIL PENELITIAN.....	14
DISKUSI.....	17
SIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	21
REFERENSI.....	21
Lampiran	27

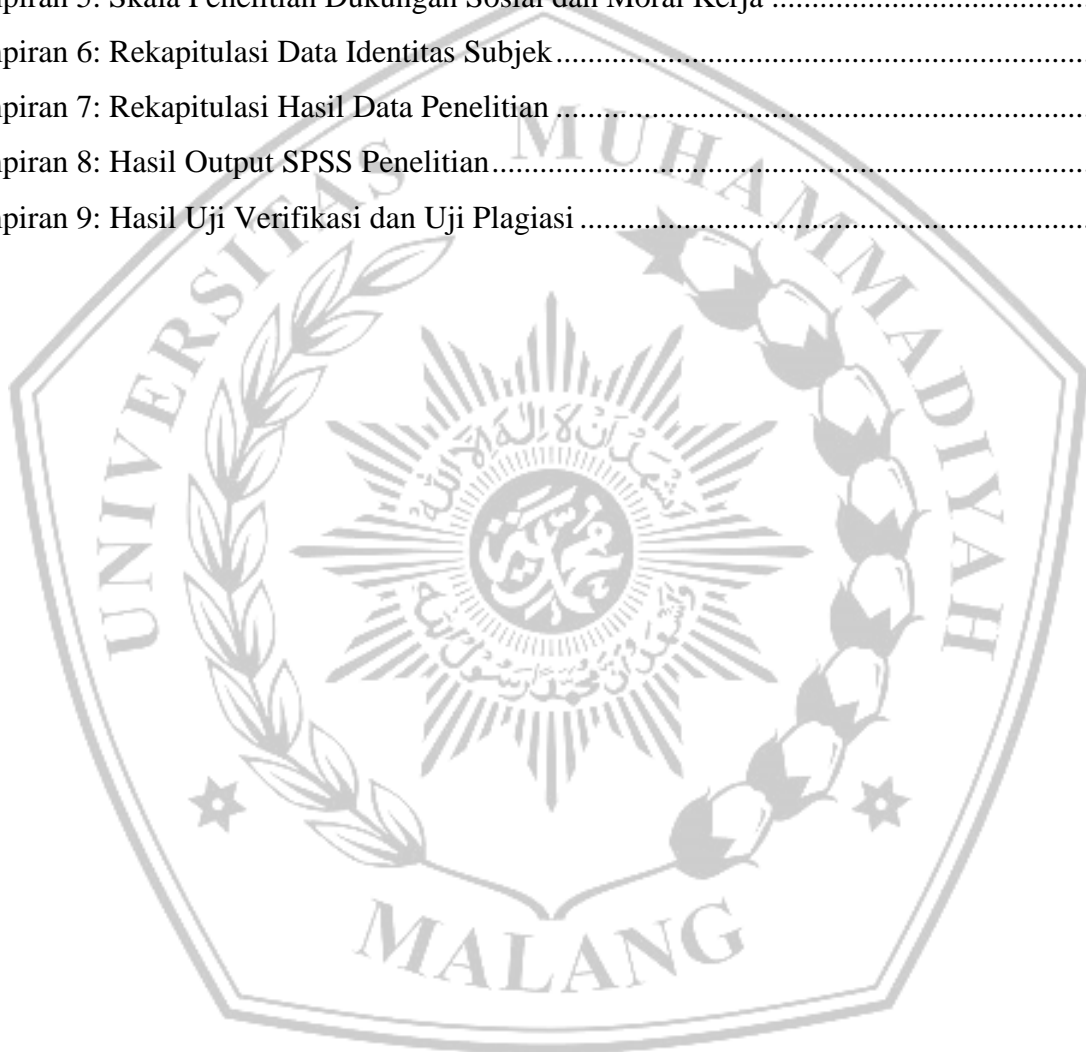
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Uji Normalitas	94
Tabel 2. Uji Linieritas	94
Tabel 3. Uji Regresi Linier Sederhana	96
Tabel 4. Uji Rank Spearman	97



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Skala Try Out Moral Kerja.....	28
Lampiran 2: Rekapitulasi Skala Try Out Moral Kerja.....	34
Lampiran 3: Hasil Validitas dan Reliabilitas Skala Moral Kerja.....	38
Lampiran 4: <i>Blue Print</i> Skala Dukungan Sosial dan Moral Kerja.....	42
Lampiran 5: Skala Penelitian Dukungan Sosial dan Moral Kerja	51
Lampiran 6: Rekapitulasi Data Identitas Subjek.....	60
Lampiran 7: Rekapitulasi Hasil Data Penelitian	65
Lampiran 8: Hasil Output SPSS Penelitian.....	93
Lampiran 9: Hasil Uji Verifikasi dan Uji Plagiasi	99



HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN MORAL KERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19

Ratna Ayu Angdriani

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

ratna.ayu1199@gmail.com

Covid-19 merupakan sebuah pandemi global yang menyebabkan perubahan pada berbagai aspek kehidupan individu di seluruh dunia, salah satunya adalah moral kerja. Kondisi tersebut membuat organisasi mengalami kemunduran pesat karena moral kerja karyawan semakin rendah. Dukungan sosial termasuk salah satu faktor yang dapat meningkatkan moral kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan moral kerja karyawan di masa pandemi *Covid-19*. Penelitian ini melibatkan 154 responden di Kota Malang menggunakan teknik pengambilan sampel *accidental sampling*. Penelitian ini menggunakan skala yang diadaptasi dari jurnal penelitian multidisiplin Asia Pasifik untuk moral kerja dan skala yang diadaptasi dari teori House & Henderson, serta NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health) di jurnal Kesehatan kerja untuk dukungan sosial. Data penelitian yang dianalisis menggunakan uji regresi linier sederhana menunjukkan hasil yang signifikan ($R = 0,708$). Terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial dengan moral kerja karyawan di masa pandemi *Covid-19*. Semakin tinggi intensitas dukungan sosial yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula tingkat moral kerja karyawan di masa pandemi *Covid-19*. Begitu pula sebaliknya jika semakin rendah intensitas dukungan sosial yang diterima karyawan maka semakin rendah pula tingkat moral kerja karyawan di masa pandemi *Covid-19*.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Moral Kerja, Karyawan, *Covid-19*.

Covid-19 is a global pandemic that causes changes in various aspects of individual lives around the world, one of them is work morale. This condition makes the organization experience rapid decline because employee morale is getting lower. Social support is one of the factors that can improve employee morale. The purpose of this study was to determine the relationship between social support and employee morale during the Covid-19 pandemic. This research involved 154 respondents in Malang City using an accidental sampling technique. This study uses a scale adapted from the Asia Pacific multidisciplinary research journal for work morale and a scale adapted from House & Henderson theory, as well as NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health) in the journal Occupational Health for social support. The research data analyzed using the Product Moment correlation test gave significant results ($r = 0,708$). There is a positive relationship between social support and employee morale during the Covid-19 pandemic. The higher intensity of social support received by employees, the higher the level of

employee morale during the Covid-19 pandemic. Vice versa if the lower intensity of social support received by employees, more lower the level of employee morale during the Covid-19 pandemic.

Keyword: Social Support, Work Morale, Employee, Covid-19.

Coronavirus (Covid-19) adalah penyakit yang disebabkan oleh virus pada hewan dan menular ke manusia, sehingga menyerang metabolisme tubuh dengan mengalami gejala ringan sampai berujung pada penyakit yang sangat beresiko yaitu pneumonia. WHO (*World Health Organization*) menyatakan bahwa pandemi yang terjadi adalah kondisi darurat internasional (Peraturan Kesehatan Internasional, 2020). Setelah pernyataan tersebut muncul, banyak Negara membuat peraturan baru guna mencegah penularan *covid-19* yang semakin menyebar. Seperti halnya Negara Indonesia yang membuat peraturan baru terkait kedatangan turis domestik hingga Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang diterapkan pada bulan April 2020. Peraturan tersebut tentu berdampak pada perubahan dalam berbagai aspek, seperti kesehatan, ekonomi, sosial, pendidikan dan masih banyak aspek lainnya.

Covid-19 merupakan suatu pandemi yang memiliki dampak pada perubahan-perubahan di berbagai aspek kehidupan tidak hanya mengancam kesehatan fisik dan mental individu saja, namun juga mengancam pekerjaan yang telah ditekuni individu tersebut jauh sebelum terjadi pandemi. Individu yang telah bekerja tentunya merasakan perubahan drastis yang terjadi, seperti bekerja dalam jarak jauh atau WFH (*Work From Home*), pekerja yang mengalami PHK, pekerja yang mendapat penurunan pendapatan, sampai individu yang akhirnya memilih untuk beralih pekerjaan. Sesuai pula dengan observasi ILO (*International Labour Organization*) dengan adanya keputusan karantina yang saat ini sudah berdampak pada hampir 2,7 miliar pekerja sehingga telah mewakili sekitar 81 persen tenaga kerja dunia. Individu yang masih bekerja di tengah pandemi, tentunya merasakan perbedaan yang cukup signifikan terkait pekerjaan seperti perubahan tempat, jam kerja, lingkungan, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) hingga gaji yang didapat. Krisis saat situasi pandemi tentu berdampak pada kondisi pekerja, upah atau gaji, akses perlindungan sosial, pengangguran, serta yang paling berdampak negatif yaitu pada kelompok-kelompok rentan terhadap dampak pasar kerja yang lemah (ILO, 2020). Hal tersebut membuat individu *shock* sehingga terjadi pula perubahan dalam diri seperti komitmen, regulasi emosi, kepuasan kerja serta moral kerja. Pekerja atau karyawan harus menyesuaikan kembali kondisi fisik dan mental di lingkungan kerja selama pandemi masih terjadi.

Pekerja atau karyawan yang masih dalam tahap penyesuaian, tentu merasakan stress yang cukup tinggi. Sesuai dengan toolkit Pandemi *Covid-19* milik *Homewood Health Centre Canada* menyebutkan bahwa tingkat stres pekerja yang terus bertambah saat pandemi menyebabkan produktivitas kerja yang

menurun, moral kerja yang rendah, sampai pelayanan pelanggan yang buruk. Hal tersebut merugikan pimpinan sebesar \$ 20 miliar termasuk kecacatan pekerja jangka pendek di Kanada. Fenomena tersebut merupakan pandangan umum terkait dampak pandemi terhadap kondisi karyawan. Salah satu dampak stress kerja yang dialami karyawan adalah moral kerja yang rendah, sehingga topik tersebut menjadi sasaran peneliti untuk dibahas lebih lanjut terkait moral kerja.

Organisasi yang dapat mempertahankan posisinya di tengah pandemi merupakan organisasi yang memiliki karyawan dengan moral kerja yang baik. Moral dalam Bahasa Inggris berarti semangat juang, bergairah, dan berani. Menurut Salim (2001) moral yaitu kondisi mental individu yang membuat ia tetap berani, bersemangat, serta bergairah. Moral kerja adalah kondisi dan perilaku individu dalam organisasi yang dapat memberikan kebanggaan diri karena ketekunan, komitmen serta dapat menghadapi setiap konsekuensi yang dialami di lingkungan organisasi (Sastrohadiwiryono, 2009). Individu yang mampu untuk mencapai tujuannya dalam bekerja merupakan individu yang memiliki moral kerja yang tinggi. Individu yang memiliki moral kerja tinggi akan memiliki semangat dan disiplin kerja secara konsisten, begitu pula sebaliknya jika individu memiliki moral kerja yang rendah maka ia tidak memiliki semangat dalam bekerja sehingga kualitas dalam bekerja juga rendah. Hal itu dapat terjadi karena terdapat faktor-faktor yang bisa menentukan tinggi rendahnya moral kerja yang dimiliki oleh individu.

Johnsrud (1996) menjelaskan bahwa individu yang memiliki emosi positif dan antusias dalam bekerja karena komitmen serta sikap loyalitas terhadap organisasinya, adalah individu dengan moral kerja yang baik. Individu yang memiliki komitmen dalam bekerja dan mampu untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan secara maksimal, sehingga mencapai apa yang diinginkan di lingkungan kerja juga merupakan karakteristik dari individu dengan moral kerja yang baik. Moral kerja adalah salah satu aspek penting yang harus dimiliki individu dalam bekerja, karena dengan moral kerja yang tinggi maka produktivitas karyawan juga optimal sehingga dapat mempertahankan kualitas organisasi atau perusahaan. Kedisiplinan yang dilakukan secara konsisten oleh individu dalam pekerjaannya menandakan bahwa ia telah menetapkan *goals* yang ingin dicapai dalam bekerja.

Survey terbaru yang dilakukan oleh SHRM (*The Society of Human Resource Management*) pada April 2020 menyatakan bahwa tantangan terbesar yang dimiliki organisasi pada masa pandemi saat ini adalah mempertahankan moral kerja karyawan. Hasil survey juga menyebutkan 65% organisasi memiliki tantangan untuk menjaga keterlibatan karyawan dalam jarak jauh dan mempertahankan moral kerja agar tetap stabil. Pandemi yang terjadi sampai waktu yang belum ditentukan dapat membuat karyawan merasa frustrasi sehingga mempengaruhi moral kerja yang nantinya berdampak pada produktivitas kerja. Sesuai pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Pattnaik dan Jena (2020) terkait *mindfulness*, keterlibatan kerja dan moral kerja karyawan di era *new*

normal mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan moral karyawan. Organisasi di India masih melakukan penyesuaian terkait cara kerja untuk mempertahankan keterlibatan kerja dan moral kerja karyawan. Selain itu, *mindfulness* adalah faktor utama organisasi untuk meningkatkan moral dan kinerja karyawan di era *new normal*.

Berdasarkan penelitian oleh Dr. D. Sakthivel (2019) terkait kerjasama tim dengan moral kerja karyawan untuk Business Process Outsource (BPO), didapatkan hasil bahwa kerjasama tim memiliki hubungan yang positif dengan moral kerja karyawan. Peran organisasi atau perusahaan diperlukan untuk menciptakan suasana yang kondusif bagi para karyawan. Hal itu dilakukan dengan cara identifikasi minat karyawan, perekrutan pekerjaan, penciptaan suasana yang menyenangkan, kontribusi yang optimal dari masing-masing karyawan, dll. Sehingga karyawan lebih fokus untuk melakukan pekerjaannya dan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dengan bekerjasama untuk mencapai target organisasi.

Tinggi rendahnya moral kerja karyawan berhubungan dengan suara karyawan atau komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan (*leader*) dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Shahab Muhammed dan Devi Soumyaja (2019) mendapat hasil yang cukup signifikan terkait hubungan suara karyawan dengan moral kerja karyawan. Suara karyawan disini memiliki arti bahwa karyawan mempunyai peluang untuk mengutarakan pendapat terkait perkembangan di organisasi seperti isu atau masalah yang sedang terjadi, sehingga dengan suara tersebut atasan (*leader*) dapat mempertimbangkan langkah-langkah yang diambil untuk perubahan organisasi yang lebih baik. Suara atau pendapat karyawan yang selalu ditampung atau didengar oleh atasan (*leader*) berhubungan positif dengan meningkatnya tingkat moral kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan atasan (*leadership*) juga berhubungan dengan tingkat moral kerja karyawan, seperti pada penelitian Jianguanglung Dangmei dan Prof. Amarendra Pratap Singh (2017) yang memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan estetik dapat meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka selalu termotivasi untuk bekerja lebih baik diantara rekan kerja yang lain. Gaya kepemimpinan estetik yang dimaksudkan dalam penelitian tersebut merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada emosi yang dirasakan antara atasan dengan karyawan dalam organisasi sehingga makna dari hubungan tersebut dapat dirasakan oleh kedua pihak (Duke, 1986).

Tingkat moral kerja karyawan juga berhubungan dengan intensi untuk keluar dari pekerjaan. Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Mayada Hasan Saad Elzohairy dan Prof. Dr. Neamate Mohamed Elsayed (2019) dengan hasil yang signifikan terdapat hubungan positif antara intensi staf perawat untuk keluar dari pekerjaannya dengan faktor negatif yang mempengaruhi tingkat moral kerja, seperti stress dan regulasi emosi yang tidak stabil saat melayani pasien. Semakin tinggi tingkat moral kerja staf maka semakin kecil pula intensi staf untuk keluar dari pekerjaan. Hal yang dapat dihindari supaya intensi untuk keluar tidak semakin besar adalah meningkatkan hubungan positif dengan atasan (*leader*)

serta rekan kerja di dalam organisasi, sehingga dapat selalu memberi dukungan untuk memotivasi staf atau karyawan dalam bekerja.

Karyawan yang mendapat upah atau gaji sesuai dengan usaha dan kemampuannya di tempat kerja juga dapat mempengaruhi tingkat moral karyawan. Sesuai dengan pendapat Milkovich (2008) bahwa karyawan sangat merasa dihargai dan mendapat hak apabila menerima gaji dan kompensasi yang sesuai. Pada perusahaan, *reward*, promosi dan hubungan komunikasi dengan pimpinan juga menjadi peran penting untuk peningkatan moral karyawan. Sistem *reward* dan promosi yang tidak sesuai pada SDM di perusahaan menyebabkan meningkatnya turnover karyawan (Mathis, 2009). Begitu pula menurut Thomas (2006) dalam studinya bahwa ada korelasi yang menarik antara masalah moral kerja, komunikasi dan tindakan pimpinan. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa pentingnya keterlibatan pimpinan karena pemberian arahan berupa saran dan ide tentang teknik manajemen yang tepat sehingga dapat membangun moral kerja yang baik.

Moral kerja memiliki acuan bahwa karyawan mampu bersikap baik pada organisasinya, mampu mengawasi perkembangan diri, hubungan positif antar rekan kerja serta dorongan untuk mendapat gaji yang sesuai (Drafke & Kossen, 1998). Hal tersebut tidak lepas dari arahan serta kendali oleh atasan untuk peningkatan moral kerja karyawan yang stabil. Pimpinan yang bisa menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menyenangkan, tentu membuat karyawan dapat mempertahankan komitmen untuk mencapai tujuan sehingga karyawan selalu produktif untuk mengerjakan semua tugas yang diberikan saat bekerja. Selain itu, menurut Griffin (2010) sifat pekerjaan dari organisasi menentukan sikap karyawan di lingkungan kerja. Dalam bekerja, karyawan tentu ingin mendapat tugas yang bervariasi sesuai dengan perkembangan organisasi. Jika karyawan hanya diberikan tugas rutin yang sama berulang kali, maka karyawan bisa merasa bosan sehingga mempengaruhi moral kerja. Sesuai dengan pendapat Drafke, Kossen dan Griffin bahwa kendali serta arahan dari atasan di tempat kerja atau yang biasa disebut dengan gaya kepemimpinan serta sifat pekerjaan, merupakan salah satu peran penting moral kerja karyawan mengalami peningkatan.

Beberapa penelitian yang telah dijabarkan diatas termasuk dalam faktor yang berhubungan dengan moral kerja, sehingga dapat mempengaruhi tingkat moral kerja karyawan. Terdapat beberapa faktor internal yang dapat mempengaruhi tingkat moral kerja, yaitu: kesadaran karyawan akan arah dan tujuan organisasi, karyawan mampu bersikap baik pada organisasinya, serta mampu mengawasi perkembangan diri. Selain itu terdapat pula faktor eksternal yang dapat mempengaruhi tingkat moral kerja, yaitu: pimpinan yang selalu memberikan informasi terbaru terkait perkembangan organisasi pada karyawan, memberlakukan sistem *reward* dan promosi yang adil, kerjasama tim yang optimal, pimpinan mampu menjadi *role model* yang baik, komunikasi dan kepercayaan yang dibangun dengan baik antara pimpinan dengan karyawan. Hal itu juga dapat mempertahankan posisi karyawan sehingga sumber daya dalam organisasi tetap stabil dan meningkat. Faktor-faktor eksternal tersebut merupakan dukungan sosial yang diberikan oleh *leader* terhadap karyawannya

untuk meningkatkan moral kerja. Pada kondisi pandemi seperti saat ini yaitu tahun 2020 sesuai dengan survey SHRM diatas bahwa tantangan terbesar adalah mempertahankan moral kerja karyawan, maka dibutuhkan dibutuhkan faktor-faktor yang telah dijabarkan diatas untuk bisa mempertahankan dan meningkatkan moral kerja. Faktor-faktor pendukung yang telah dijabarkan sangat penting untuk dapat mempertahankan tingkat moral kerja, seperti halnya dukungan sosial.

Dukungan sosial adalah segala bentuk bantuan yang diterima individu dari orang lain atau kelompok yang dapat berupa kepedulian, penghargaan maupun kenyamanan (Sarafino, 2002). Selaras dengan pendapat Sarafino, dukungan sosial menurut Taylor (2003) adalah dukungan berupa kepedulian, penghargaan, kasih sayang maupun cinta yang diberikan kepada individu dalam bentuk komunikasi sosial. Dukungan sosial yang diberikan pada individu di lingkungan kerja tidak hanya dari atasan dan rekan kerja saja, namun juga dari orang-orang terdekat lain seperti keluarga dan sanak saudara. Hal tersebut tentu akan memberikan dampak positif pada karyawan khususnya terkait tingkat moral kerja.

Dukungan sosial yang diberikan oleh orang lain kepada individu atau kelompok di lingkungan kerja dapat berupa semangat, motivasi, serta pemberian sesuatu yang memiliki arti bagi individu tersebut. La Felle (dalam Sihotang, 2004) berpendapat bahwa dukungan sosial tidak terlihat namun tercipta dan dapat dirasakan oleh individu saat berada di lingkungan kerja. Individu merasakan kehadiran dukungan sosial sesuai dengan persepsi terhadap lingkungan kerja, sehingga lingkungan kerja non fisik seperti dukungan sosial juga menjadi salah satu factor penting bagi individu saat bekerja.

Salah satu tenaga kerja yaitu karyawan adalah subjek yang dipilih oleh peneliti karena sesuai dengan permasalahan yang terjadi, ILO (2020) telah memperkirakan pandemi *Covid-19* menyebabkan 25 juta tenaga kerja kehilangan pekerjaannya. Sehingga tidak sedikit karyawan yang masih bertahan mengalami perubahan signifikan dalam organisasi. Hal itu dapat menjadi sesuatu yang menarik untuk dilakukannya penelitian terkait dukungan sosial dan moral kerja karyawan. Sesuai pula pada data di Badan Pusat Statistik Indonesia tahun 2020, individu yang bekerja dengan kategori usia 20-50 tahun menduduki jumlah yang cukup besar dengan rentang 12 ribu hingga 16 ribu orang (85%-98%) dibandingkan individu yang bekerja dengan kategori usia 15-19 tahun dan 50 tahun keatas. Sehingga karyawan dengan usia 20-50 tahun merupakan pilihan ideal untuk penelitian ini.

Berdasarkan masalah yang telah dijabarkan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dukungan sosial dengan moral kerja karyawan saat kondisi pandemi *Covid-19*. Manfaat Teoritis penelitian ini yaitu memberikan hasil penelitian baru terkait moral kerja yang dapat disesuaikan dengan data konkrit yang terdapat di lapangan. Selain itu, memberikan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan variabel terkait moral kerja dan hubungan sosial yang lebih kompleks. Sedangkan manfaat praktis bagi peneliti yaitu dapat menambah ilmu pengetahuan,

wawasan, serta keterampilan terkait dukungan sosial dan moral kerja yang dimiliki karyawan saat bekerja di tengah pandemi *Covid-19*. Manfaat yang dapat diambil bagi pembaca khususnya mahasiswa psikologi UMM yaitu dapat menambah wawasan dan sumbangan pikiran yang berguna untuk penelitian selanjutnya dengan tema atau variabel serupa terkait dukungan sosial dan moral kerja, sehingga dapat mengembangkan variabel tersebut secara optimal. Selanjutnya bagi pihak akademik dapat menjadi referensi baru yang bisa dijadikan informasi tambahan terkait manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) di lingkungan organisasi bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Malang khususnya mahasiswa Fakultas Psikologi.

Moral Kerja (*Work Morale*)

Moral kerja adalah kondisi dan perilaku individu dalam organisasi yang dapat memberikan kebanggaan diri karena ketekunan, komitmen serta dapat menghadapi setiap konsekuensi yang dialami di lingkungan organisasi (Sastrohadiwiryono, 2009). Sesuai pula dengan pendapat Johnsrud (1996) menjelaskan bahwa individu yang memiliki emosi positif dan antusias dalam bekerja karena komitmen serta sikap loyalitas terhadap organisasinya, adalah individu dengan moral kerja yang baik. Individu yang memiliki komitmen dalam bekerja dan mampu untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan secara maksimal, sehingga mencapai apa yang diinginkan di lingkungan kerja juga merupakan karakteristik dari individu dengan moral kerja yang baik. Usaha-usaha yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak awal bekerja dinamakan moral kerja. Individu yang memiliki komitmen dalam dirinya saat bekerja maupun berada di lingkungan kerja menandakan individu tersebut memiliki moral kerja yang baik.

Menurut Griffin (2014) moral kerja adalah keseluruhan sikap individu terhadap lingkungan kerja atau organisasi. Moral karyawan merupakan tingkat kepercayaan individu dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh kedisiplinan dan kemauan yang optimal (Seroka, 2009). Individu dengan kedisiplinan yang optimal dan stabil saat bekerja menandakan bahwa karyawan telah menetapkan komitmen untuk tujuan yang akan dicapai, sehingga moral kerja dapat berkembang dengan baik. Hal tersebut tentu berdampak pada kondisi individu di lingkungan organisasi. Seperti pendapat Haddock (2010) yang menjelaskan moral kerja individu mengacu pada perilaku suportif dan perasaan yang positif pada organisasi. Sehingga moral kerja juga dapat dikatakan sebagai kepuasan maksimal individu saat bekerja.

Individu yang memiliki kondisi kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja karena kemampuannya yang optimal dalam komitmen terhadap organisasi, percaya diri, serta memiliki target yang ingin dicapai merupakan makna dari moral kerja (Bowles dan Cooper, 2009). Danim (2004) mengklasifikasikan 11 faktor yang dapat mempengaruhi moral kerja, yaitu: Kesadaran akan tujuan organisasi, Hubungan antar manusia dalam organisasi, Kepemimpinan yang menyenangkan, Tingkatan organisasi, Upah dan gaji, Kesempatan untuk promosi

jabatan, Pembagian tugas dan tanggung jawab, Kemampuan individu, Perasaan diterima dalam kelompok, Dinamika lingkungan, dan Kepribadian. Faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi dinamika moral yang dimiliki individu saat bekerja, sehingga semakin banyak individu mempunyai faktor pendukung maka semakin tinggi pula tingkat moral kerjanya. Sehingga individu dengan moral kerja tinggi dapat dilihat secara nyata sesuai dengan pendapat Danim (2004), bahwa individu akan bersemangat, partisipasi aktif, percaya diri, inovatif dan senang dalam menjalankan tugas di lingkungan organisasi.

Moral kerja memiliki beberapa aspek menurut Nitisemito (2000) antara lain : (a) Sikap individu terhadap pekerjaan. Hal tersebut meliputi penilaian individu terhadap pekerjaan sesuai dengan perasaannya (b) Sikap terhadap atasan atau pimpinan. Sikap yang dimaksud ialah hubungan dengan atasan, perhatian yang diberikan atasan, serta keterbukaan atasan dengan karyawan (c) Sikap terhadap perusahaan. Sikap tersebut meliputi lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, kerjasama, serta motivasi.

Dukungan Sosial (*Social Support*)

Dukungan sosial adalah keberadaan orang lain kepada individu untuk memberikan semangat, motivasi, serta empati atau bantuan yang bisa meningkatkan kesejahteraan psikologis bagi individu tersebut (Johnson & Johnson, 1994). Segala bentuk bantuan yang diterima individu dari orang lain atau kelompok yang dapat berupa kepedulian, penghargaan maupun kenyamanan dapat dinamakan dengan dukungan sosial (Sarafino, 2002). Selaras dengan pendapat Sarafino, dukungan sosial menurut Taylor (2003) adalah dukungan berupa kepedulian, penghargaan, kasih sayang maupun cinta yang diberikan kepada individu dalam bentuk komunikasi sosial. Pemberian suatu hal sederhana pada individu oleh orang terdekat merupakan dukungan sosial yang memiliki arti penting bagi individu tersebut. Dukungan itu bisa menjadikan individu lebih merasa nyaman, berharga, serta dapat berkembang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Gonollen dan Bloney (dalam As'ari, 2005) dukungan sosial merupakan tingkat dukungan yang diberikan oleh orang lain dengan hubungan terdekat secara emosional saat waktu tertentu yang dibutuhkan individu. Pemberian dukungan dari orang terdekat secara emosional seperti keluarga, pasangan, teman sebaya, teman kerja, maupun pimpinan di lingkungan kerja dapat menimbulkan pengaruh positif yang signifikan bagi individu yang menerima. Sesuai pula dengan pendapat Taylor, dkk., (2009) dukungan sosial bisa berasal dari pasangan, anggota keluarga, teman satu kelompok, lingkungan sosial atau masyarakat, jamaah gereja atau masjid, teman kerja atau atasan di tempat kerja. Dukungan sosial adalah *feedback* yang ditujukan pada individu dalam bentuk perhatian, penghargaan, dihormati, dicintai, maupun terlibat dalam hubungan komunikasi yang baik (King, 2012). *Feedback* yang diberikan orang lain menandakan bahwa individu tersebut juga telah memberikan dukungan yang berarti pula pada orang lain di waktu tertentu.

Beberapa sumber dukungan sosial menurut Goldberger dan Breznitz (dalam apollo dan Cahyadi, 2012) diantaranya yaitu: orang tua, saudara kandung, kerabat, pasangan, sampai rekan kerja. Dukungan sosial yang terdapat di lingkungan kerja tentu saja sebagian besar berhubungan dengan orang terdekat yang berada disana. Bentuk dari dukungan tersebut bisa berupa dorongan, kerja sama, empati, serta sikap *pro* atau persetujuan (Duval dan Miller, 1985).

Straus dan Sayless (2006) membagi sumber dukungan sosial individu dalam lingkungan organisasi menjadi 3, antara lain : (a) Keluarga. Pihak pertama yang memberikan dukungan untuk individu sebelum terjun ke dunia luar di tengah masyarakat. Keluarga adalah pihak yang memberikan kenyamanan, kehangatan, serta bimbingan pertama sebelum individu melangkah ke jenjang selanjutnya di tengah masyarakat (b) Rekan Kerja. Dukungan sosial dari rekan kerja atau relasi di lingkungan organisasi sangat membantu individu untuk meningkatkan sikap pantang menyerah dalam meraih tujuan yang diinginkan. Kedekatan emosional yang tercipta saat bekerja dapat memperkuat hubungan antar rekan kerja (c) Pimpinan atau Atasan. Pimpinan yang selalu konsisten dalam memberikan arahan serta dukungan kepada karyawannya juga dapat menjadi salah satu faktor penting keberhasilan masing-masing karyawan sehingga berdampak positif pula pada perusahaan.

Terdapat beberapa jenis dukungan sosial menurut House (dalam Johnson & Johnson 1991), yaitu : (a) Dukungan Emosional. Berupa rasa empati dan perhatian untuk menjadi pendengar yang baik, sehingga individu dapat merasa diperhatikan dan dicintai oleh orang-orang terdekat (b) Dukungan Instrumental. Berupa pemberian sesuatu yang memiliki makna bagi individu, sehingga sesuatu tersebut dapat menjadi alarm individu untuk tetap bertahan dalam kondisi apapun (c) Dukungan Informasi. Berupa arahan, nasehat, dan pendapat yang diberikan untuk menemukan solusi dari permasalahan individu. Dukungan tersebut dapat membuat individu lebih bijak menentukan pilihan atau solusi saat dihadapkan masalah (d) Dukungan Penilaian. Berupa respon positif terhadap ide, pendapat serta cerita individu. Dukungan tersebut dapat membuat harga diri individu meningkat

Terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan suportif salah satunya karena karyawan merasakan kenyamanan terhadap karyawan lain atau atasan dengan saling memberikan dukungan sosial. Karyawan yang mendapat dukungan sosial dengan intensitas lebih banyak, maka karyawan tersebut akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas sehingga terlihat peningkatan kinerja di lingkungan organisasi (Ganster dalam Andarika, 2004). Dukungan yang diberikan dapat meminimalisir dampak negatif seperti stress, sehingga individu bisa melewati keadaan yang menekan daripada individu yang tidak mendapat dukungan sosial (Taylor, dkk., 2009). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Adawiyah (2013) bahwa secara signifikan terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan kecenderungan kelelahan kerja. Karyawan yang selalu mendapat dukungan sosial dari lingkungan terdekatnya tidak mengalami kelelahan pada saat bekerja.

Moral Kerja dan Dukungan Sosial

Pada setiap perusahaan, dibutuhkan karyawan yang mampu bekerja sepenuh hati menetapkan komitmen dengan usaha yang maksimal untuk mencapai tujuan atau *goals*. Usaha yang dimaksud adalah moral kerja. Moral kerja adalah kondisi dan perilaku individu dalam organisasi yang dapat memberikan kebanggaan diri karena ketekunan, komitmen serta dapat menghadapi setiap konsekuensi yang dialami di lingkungan organisasi (Sastrohadiwiryono, 2009). Karyawan yang dapat bertahan dalam kondisi apapun di tempat kerja dan berpedoman pada komitmen yang telah ditetapkan sejak awal, maka karyawan tersebut memiliki moral kerja yang baik. Kondisi-kondisi yang tidak direncanakan seperti pandemi *Covid-19* membuat seluruh masyarakat menjalankan karantina, sehingga menyebabkan hambatan di dunia usaha yaitu penutupan sekolah, penutupan perusahaan-perusahaan swasta, dan penutupan lainnya yang berdampak drastis terhadap pekerja serta perusahaan (ILO, 2020). Hal tersebut tentu menyebabkan karyawan mengalami *shock* sehingga terjadi berbagai perubahan termasuk tingkat moral kerja.

Perlunya penyesuaian kembali terhadap kondisi fisik dan mental karyawan untuk memperbaiki moral kerja dapat ditunjang oleh berbagai faktor, salah satunya dengan dukungan sosial. Dukungan sosial adalah segala bentuk bantuan yang diterima individu dari orang lain atau kelompok yang dapat berupa kepedulian, penghargaan maupun kenyamanan (Sarafino, 2002). Terdapat beberapa jenis dukungan sosial menurut House (dalam Johnson & Johnson 1991), yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi serta dukungan penilaian. Orang-orang terdekat yang berada di lingkungan individu menjadi aktor utama dalam pemberian dukungan sosial, seperti dukungan emosional yang berupa perhatian lebih yang diberikan saat individu berada dalam kondisi yang tidak baik. Karena pemberian dukungan dari orang terdekat secara emosional seperti keluarga, pasangan, teman sebaya, teman kerja, maupun pimpinan di lingkungan kerja dapat menimbulkan pengaruh positif yang signifikan bagi individu yang menerima. Selain itu dukungan-dukungan lain berupa respon positif, bantuan fisik, nasehat, serta arahan dari orang terdekat pada karyawan dapat memberi semangat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan saat bekerja sehingga hal tersebut juga berdampak bagi peningkatan moral kerja karyawan.

Salah satu contoh pemberian dukungan sosial dari rekan kerja seperti pendapat Jurgensen (Blum, 1986), apabila karyawan memiliki rekan kerja yang dapat bekerjasama, memiliki pemahaman yang sama, saling menghargai dan menghormati, serta dapat memberikan rasa tenang, maka karyawan merasa lebih semangat dan antusias dalam bekerja. Pemberian dukungan tersebut sangat berperan penting bagi kesejahteraan psikologis individu yang tengah bekerja di masa pandemi. Perubahan-perubahan signifikan yang terjadi saat pandemi, seperti perubahan jam kerja, pengurangan gaji, perubahan lingkungan kerja (K3) membuat karyawan harus lebih berusaha dalam mempertahankan moral kerja. Tidak hanya membangun pertahanan dari dalam diri, pertahanan berupa dukungan sosial dari luar yaitu dukungan lingkungan sekitar juga dibutuhkan oleh karyawan yang masih bekerja di tengah pandemi. Semakin besar intensitas

pemberian dukungan sosial pada karyawan, maka semakin besar karyawan dalam mempertahankan tingkat moral kerjanya.

Berdasarkan keterkaitan antara dua variabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial diperlukan dalam mempertahankan tingkat moral kerja karyawan. Hal tersebut tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis karyawan, namun juga dapat tercipta lingkungan yang suportif di lingkungan kerja serta mampu untuk mempertahankan posisi organisasi di tengah masa pandemi *Covid-19*.

Kerangka Berpikir

Permasalahan :

Terjadinya pandemi *Covid-19* menyebabkan karyawan mengalami perubahan, salah satunya penurunan moral kerja. Jika hal tersebut terjadi maka dapat mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat turnover tinggi, sampai pemogokan kerja.

Pemberian dukungan sosial pada karyawan

Dukungan sosial tinggi

1. Karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan orang-orang sekitar
2. Karyawan mendapat gaji dan upah yang sesuai
3. Karyawan mampu meraih prestasi di organisasi/perusahaan
4. Karyawan menikmati pekerjaannya di organisasi/perusahaan

Moral kerja karyawan tinggi

Dukungan sosial rendah

1. Karyawan tidak memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan orang-orang sekitar
2. Karyawan tidak mendapat gaji dan upah yang sesuai
3. Karyawan tidak mampu untuk meraih prestasi di organisasi/perusahaan
4. Karyawan tidak menikmati pekerjaannya di organisasi/perusahaan

Moral kerja karyawan rendah

Terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan moral kerja karyawan.

Hipotesa

Terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial dengan moral kerja karyawan di masa pandemi *Covid-19*. Semakin banyak dukungan sosial yang diberikan pada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat moral kerja karyawan begitu pula sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian non eksperimental dengan metode kuantitatif yang menggunakan pendekatan deskriptif korelasional. Penelitian non eksperimental adalah penelitian yang melakukan observasi terhadap variabel yang diteliti tanpa manipulasi terhadap variabelnya, sehingga sesuai dengan data yang terjadi di lapangan (Brotowidjojo, 2009). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka untuk memproses dan menganalisis data-datanya (Kasiram, 2008). Menurut Creswell (2012) data yang dianalisis dalam penelitian kuantitatif diolah dalam prosedur statistik. Sedangkan pendekatan deskriptif korelasional merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan serta memprediksi kejadian terkait variabel bebas dan terikat (Notoatmodjo, 2002).

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini merupakan karyawan yang masih bekerja di kantor (*Work From Office*) saat pandemi *Covid-19*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*. Menurut Sugiyono (2009) *Accidental sampling* merupakan pengambilan sampel yang diambil secara kebetulan. Jika setiap individu yang ditemui peneliti sesuai dengan kriteria yang ditentukan, maka individu tersebut bisa menjadi sampel penelitian. Berikut karakteristik subjek untuk penelitian :

1. Karyawan aktif dengan rentang usia 20-50 tahun
2. Karyawan yang masih bekerja di kantor (*Work From Office*) saat pandemi *Covid-19*
3. Karyawan yang bekerja lebih dari (>) 6 bulan

Variabel dan Instrumen Penelitian

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel X penelitian ini adalah dukungan sosial, sedangkan variabel Y adalah moral kerja. Dukungan sosial yang dimaksud merupakan pemberian segala bantuan untuk karyawan yang diperoleh dari orang-orang terdekat di lingkungannya berupa perhatian, respon positif, sampai bantuan secara fisik. Sedangkan moral kerja merupakan perilaku individu di lingkungan organisasi untuk berusaha semaksimal mungkin mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dari awal bekerja dengan mengandalkan komitmen dan kedisiplinan.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk moral kerja adalah skala yang diadaptasi dari jurnal penelitian multidisiplin Asia Pasifik. Model skala tersebut adalah skala likert yang mengukur tingkat moral kerja karyawan menggunakan beberapa faktor, yaitu : gaya kepemimpinan, sifat pekerjaan, gaji/pendapatan, penempatan/promosi, dan hubungan komunikasi. Skala tersebut terdiri dari 40 item yang mencakup beberapa kategori pilihan, yaitu : 5 yang berarti sangat setuju, 4 yang berarti setuju, 3 yang berarti cukup setuju, 2 yang berarti tidak setuju, dan 1 yang berarti sangat tidak setuju. Seluruh item dalam skala merupakan item *favorable*.

Sama seperti moral kerja karyawan, dukungan sosial menggunakan skala yang diadaptasi dari teori House dan Henderson, serta NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health) di jurnal Kesehatan kerja. Skala yang diambil merupakan skala likert yang terdiri dari 20 item dengan beberapa pilihan jawaban, yaitu : 4 yang berarti sangat sering, 3 yang berarti sering, 2 yang berarti jarang, dan 1 yang berarti tidak pernah. Indeks validitas yang tertera dalam skala tersebut dengan rentang 0,83-0,87 dan nilai reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) 0,832. Seluruh item dalam skala merupakan item *favorable*. Skala yang mengukur intensitas dukungan sosial terdiri dari beberapa aspek : dukungan emosional, instrumental, informasi, dan penilaian yang diberikan oleh supervisor, rekan kerja, keluarga, serta teman.

Prosedur dan Analisa Data

Prosedur dalam penelitian ini terdiri dari 3 tahap, yaitu :

Tahap persiapan. Tahap ini dimulai dari pembuatan proposal terkait dua variabel yang akan diteliti, yaitu moral kerja karyawan sebagai variabel Y dan dukungan sosial sebagai variabel X. Peneliti juga menentukan alat ukur yang sesuai untuk dijadikan skala pada penelitian saat menyelesaikan proposal. Kegiatan selanjutnya adalah menentukan tempat penelitian. Peneliti akan mengambil sampel yang sesuai dengan karakteristik di kota Malang. Sebelum peneliti mulai untuk menyebar skala penelitian, peneliti melakukan try out terlebih dahulu kepada 30 karyawan untuk mengetahui nilai validitas dan reliabilitas pada item

moral kerja yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 24. Setelah melakukan try out, didapat nilai validitas item dengan rentang 0,422-1 serta nilai reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) sebesar 0,965 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item moral kerja valid dan reliabel.

Tahap pelaksanaan. Penelitian mulai dilaksanakan 19 Januari hingga 24 Februari 2021 dengan cara mengisi kuesioner *online* yang disebar melalui media *google form*. Kuisisioner *online* yang disebar tentu diawali dengan instruksi yang dijelaskan peneliti sebelum responden mulai untuk mengisi. Instruksi tersebut bertujuan supaya responden menjawab semua item jujur dan apa adanya sesuai dengan kondisi di tempat kerja, sehingga keakuratan data masih tetap terjaga. Jumlah responden yang telah mengisi *kuesioner online* selama waktu yang ditentukan sebanyak 154 orang.

Tahap analisa data penelitian. Tahap terakhir yaitu peneliti mulai untuk mengolah data penelitian dari skala yang sudah diisi oleh responden. Analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 24. Uji regresi linier sederhana adalah metode statistika untuk melihat efek dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Setiawan, 2010).

HASIL PENELITIAN

Terdapat beberapa kriteria responden berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Deskripsi Responden Penelitian

	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	71	46%
	Perempuan	83	54%
	Total	154	100%
Usia	20-40 Tahun	147	95%
	41-50 Tahun	7	5%
	Total	154	100%
Lama Bekerja	6 Bulan- 1 Tahun	77	50%
	>1 Tahun	77	50%
	Total	154	100%

Uji Normalitas

Salah satu syarat data penelitian bisa diuji dengan regresi linier sederhana adalah variabel-variabel yang akan dikorelasikan harus berdistribusi normal, sehingga variabel bebas dan terikat diuji terlebih dahulu menggunakan uji normalitas

Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS versi 24. Berikut adalah tabel hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov :

Tabel 2. Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
N	154
Asymp. Sig. (2-Tailed)	0,028
Monte Carlo Sig. (2-Tailed)	0,312

Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas residual jika nilai *Asymp. Sig. (2-Tailed)* lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal begitu pula sebaliknya, jika nilai *Asymp. Sig. (2-Tailed)* kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Pada tabel diatas tertera nilai *Asymp. Sig. (2-Tailed)* sebesar 0,028 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang memiliki arti bahwa data tidak berdistribusi normal, maka peneliti memakai hasil dari Monte Carlo *Sig. (2-Tailed)* sebesar 0,312 sehingga nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas data dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Maka dari itu persyaratan normalitas dalam uji regresi linier sederhana sudah terpenuhi.

Uji Linieritas

Persyaratan lain data penelitian dapat diuji dengan regresi linier sederhana yaitu variabel-variabel yang akan dikorelasikan terdapat hubungan yang linier. Peneliti menggunakan uji linieritas dengan bantuan SPSS versi 24 untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dan terikat. Pada hasil uji linieritas tertera nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,054 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linier antara dukungan sosial dan moral kerja karyawan. Selain itu persyaratan hubungan linier antar variabel sudah terpenuhi dalam uji regresi linier sederhana.

Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana dapat dilakukan setelah persyaratan validitas data, reliabilitas data, normalitas data, serta linieritas data terpenuhi. Berikut beberapa tabel hasil uji regresi linier sederhana yang diolah menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 24 :

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,708	0,501	0,498	16,863

Pada tabel *model summary* yang tertera diatas, nilai R (korelasi) adalah 0,708 dan nilai R Square (koefisien determinasi) adalah 0,501. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X yaitu dukungan sosial terhadap variabel Y yaitu moral kerja sebesar 50,1%.

Tabel 6. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43411,570	1	43411,570	152,655	0,000
	Residual	43225,339	152	284,377		
	Total	86636,909	153			

Pada tabel diatas, tertera nilai F hitung sebesar 152,655 dengan tingkat sig. sebesar 0,000 yang berarti bahwa $0,000 < 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan.

Tabel 7. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,924	9,107		4,606	0,000
	Dukungan Sosial	1,841	0,149	0,708	12,355	0,000

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dukungan sosial dan moral kerja mampu menjelaskan 50,1% variasi dari moral kerja ($R^2 = 0,501$; $F = 152,655$). Sehingga dukungan sosial secara signifikan memiliki hubungan dengan moral kerja karyawan di masa pandemi *covid-19*.

Berikut merupakan pengambilan keputusan uji regresi linier sederhana berdasarkan data penelitian :

1. Jika berdasarkan nilai signifikan. Nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial berhubungan dengan moral kerja karyawan.
2. Jika berdasarkan nilai t tabel. Telah tertera nilai t hitung sebesar 12,355 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,97569. Dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial berhubungan dengan moral kerja karyawan.

DISKUSI

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapat hasil yang signifikan terkait hubungan antara dukungan sosial dengan tingkat moral kerja karyawan di masa pandemi *Covid-19*. Hal tersebut memiliki arti bahwa hipotesa dapat diterima. Tertera pula pada hasil penelitian bahwa arah hubungan bersifat positif ($r = 0,708$), yaitu semakin banyak dukungan sosial yang karyawan terima dari orang-orang sekitar maka semakin tinggi pula tingkat moral kerja karyawan di masa pandemi *Covid-19*. Begitu pula sebaliknya jika semakin sedikit dukungan sosial yang diterima karyawan dari orang-orang sekitar maka semakin rendah pula tingkat moral kerja karyawan di masa pandemi *Covid-19*.

Hasil dari penelitian sesuai pula dengan penelitian yang dilakukan Beck (2014) bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat retensi maupun tingkat moral kerja karyawan, diantaranya : komunikasi yang efektif dengan rekan kerja dan pimpinan, lingkungan yang mendukung dan menginspirasi karyawan untuk semakin mengembangkan diri, serta karyawan yang selalu mendapat apresiasi sesuai kinerja mereka. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa hubungan komunikasi, lingkungan yang mendukung, serta apresiasi yang sesuai di tempat kerja merupakan dukungan sosial yang diberikan orang-orang sekitar karyawan (pimpinan/atasan dan rekan kerja) memiliki hubungan erat dengan tinggi rendahnya tingkat moral kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Beck, penelitian yang dilakukan R. Kandavel dan Dr. D. Sakthivel (2018) terkait kerjasama tim dan dampaknya terhadap moral kerja karyawan memberikan hasil yang signifikan. Salah satu kebutuhan karyawan pada saat bekerja adalah kerjasama yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja. Semakin baik hubungan karyawan dengan pimpinan dan rekan kerja maka kerjasama yang terjalin semakin optimal dalam pengembangan organisasi BPO (*Business Process Outsourcing*) di Chennai India secara langsung maupun tidak langsung. Sebuah organisasi yang terus memberikan motivasi dan memantau perkembangan kinerja karyawan adalah salah satu bentuk kerjasama yang dilakukan orang-orang dalam organisasi untuk meningkatkan moral kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diberikan pada karyawan berupa kerjasama tim memiliki dampak yang signifikan terhadap tingginya moral kerja karyawan di suatu organisasi. Sehingga dukungan sosial mengambil peran penting dalam tingkat moral kerja karyawan.

Selain itu, dukungan sosial berupa dukungan emosional dan dukungan instrumental sering dilakukan oleh orang-orang terdekat untuk meningkatkan moral kerja karyawan, sehingga mereka mampu untuk mencapai tujuan yang diinginkan saat bekerja. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Mphono O. K. (2018) terkait faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi moral kerja staf perawat di rumah sakit psikiatri S'Brana di Lobatse Botswana yang memberikan hasil bahwa moral kerja adalah salah satu hal penting dan harus diperhatikan dalam organisasi. Hasil penelitian menjelaskan bahwa tingkat moral kerja staf perawat sebagian besar mengacu pada persepsi mereka terhadap kebutuhan saat bekerja. Semakin staf perawat merasa kebutuhannya sudah terpenuhi dalam bekerja, maka tingkat moral kerja mereka juga akan mengalami

kenaikan. Hal tersebut tidak berhubungan dengan jenis kelamin dan usia, melainkan semangat staf perawat dan dukungan dari orang-orang sekitar termasuk pasien dalam meningkatkan moral kerja mereka. Pendapat Heathfield (2017) juga sejalan dengan penelitian tersebut bahwa saat karyawan mampu untuk menjaga sikap positif tentang lingkungan kerja serta selalu optimis terkait pemenuhan kebutuhan karir mereka di tempat kerja, maka moral kerja karyawan tentu menjadi positif dan mengalami kenaikan. Sehingga menjaga lingkungan kerja yang positif, mendukung dan memberi semangat staf merupakan hal penting untuk menjaga motivasi mereka memenuhi kebutuhan saat bekerja.

Penelitian Mphono O. K. (2018) yang menjelaskan bahwa tingkat moral kerja tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin dan usia, sesuai pula dengan penelitian ini karena peneliti menguji kembali variabel moral kerja untuk melihat apakah terdapat faktor-faktor lain yang berhubungan dengan tingkat moral kerja karyawan di masa pandemi *Covid-19*, seperti jenis kelamin dan usia. Peneliti mengolah data tersebut menggunakan uji korelasi Spearman dengan bantuan SPSS versi 24. Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman, nilai Sig. (*2-Tailed*) untuk variabel jenis kelamin adalah 0,495 yang memiliki arti bahwa nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai alpha (α) yaitu 0,05 atau 5%. Hasil tersebut berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dan moral kerja karyawan. Sedangkan nilai Sig. (*2-Tailed*) untuk variabel usia adalah 0,745 yang memiliki arti bahwa nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai alpha (α) yaitu 0,05 atau 5% sehingga tidak terdapat hubungan yang signifikan pula antara usia dan moral kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa perbedaan jenis kelamin maupun tingkatan usia tidak mempengaruhi tingkat moral kerja karyawan di masa pandemi *Covid-19*.

Peneliti juga melihat faktor lain yang dapat berhubungan dan mempengaruhi tingkat moral kerja karyawan, yaitu faktor lamanya karyawan bekerja di organisasi. Sama seperti sebelumnya, peneliti mengolah data menggunakan uji korelasi Spearman dengan bantuan SPSS versi 24. Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman, nilai Sig. (*2-Tailed*) untuk variabel lama bekerja adalah 0,532 dan nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai alpha (α) yaitu 0,05 atau 5%. Dapat diartikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara lama karyawan bekerja pada organisasi dengan tingkat moral kerja karyawan. Selain itu tertera pada hasil penelitian bahwa besar sumbangsih dukungan sosial pada moral kerja karyawan sebesar 70,8%. Dukungan sosial memberikan pengaruh yang cukup besar dalam tingkat moral kerja karyawan di masa pandemi *Covid-19*. Hasil tersebut juga memberi arti bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat moral kerja karyawan sebesar 29,2%.

Organisasi yang memberlakukan sistem penghargaan (*reward*) kepada karyawan atau staff yang berprestasi merupakan salah satu bentuk dari dukungan sosial. Jika sistem *reward* dilakukan secara berkala, tentu karyawan akan termotivasi melakukan yang terbaik di tempat kerja sehingga menyebabkan moral kerja karyawan juga mengalami peningkatan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andrew Jeremiah (2018) tentang pengaruh *reward*

karyawan pada moral staff di perguruan tinggi TVET publik Cape Barat, memberikan hasil yang signifikan. Pada penelitian tersebut *reward* karyawan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan serta moral kerja staff. Pada organisasi sangat dianjurkan untuk memberlakukan sistem *reward* pada karyawan, sehingga hal itu dapat membantu menambah semangat, komitmen, serta tingkat moral kerja yang berdampak pula pada peningkatan kualitas organisasi. Selanjutnya, pimpinan/atasan juga memiliki kewajiban untuk mengawasi sejauh mana *reward* yang diterapkan berdampak pada tingkat moral kerja staff dalam kurun waktu tertentu. Sehingga antara pemberian *reward* dan tingkat moral kerja staff dapat berjalan dengan seimbang dalam organisasi. Sebagian besar karyawan yang mendapat *reward* berupa kompensasi atau gaji tambahan melihat itu sebagai bentuk dari hak mereka sebagai karyawan, serta *reward* yang diterima sesuai dengan hasil kerja di organisasi (Milkovich, 2008). *Reward* tidak hanya berupa gaji tambahan ataupun sesuatu yang diberikan secara nyata, melainkan pujian dari pimpinan/atasan. Certo (2008) berpendapat bahwa pimpinan/atasan yang mengungkapkan pujian terhadap kinerja karyawan, merupakan salah satu cara untuk membantu karyawan untuk mampu meraih apa yang mereka inginkan serta *reward* yang didapat jika mereka dapat meraihnya.

Motivasi juga merupakan salah satu bentuk dukungan sosial yaitu dukungan penilaian, karena orang-orang terdekat individu memberikan respon positif terhadap ide, cerita atau pencapaian individu tersebut. Penilaian positif dari rekan kerja dapat membuat karyawan lebih antusias dalam bekerja karena penilaian tersebut merupakan dorongan untuk sikap optimis dan efikasi diri karyawan (Xanthopoulou dkk, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi juga memiliki peran terhadap tingkat moral kerja karyawan di masa pandemi. Sesuai dengan penelitian terkait hubungan motivasi dengan moral kerja karyawan di Mass Telecom Innovation (MTI) Ghana Limited yang dilakukan oleh Florence N. Churcer (2019). Penelitian tersebut memberi hasil yang signifikan bahwa terdapat hubungan linier antara motivasi dengan moral kerja karyawan. Motivasi di tempat kerja dalam bentuk promosi, peningkatan gaji maupun tunjangan tambahan bagi karyawan akan membuat karyawan lebih semangat dalam mencapai tujuan saat bekerja serta mendapat *reward* yang sesuai dengan kinerja mereka. Selain itu, organisasi yang mengadakan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja juga merupakan motivasi yang dapat mempengaruhi tingkat moral kerja karyawan. Menurut penelitian tersebut faktor organisasi merupakan hal yang lebih berpengaruh terhadap tingkat moral kerja karyawan, seperti: hubungan karyawan dengan pimpinan dan rekan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta manajemen sumber daya manusia.

Selain motivasi dari tempat kerja terdapat pula motivasi yang berasal dari keluarga. Sesuai dengan pendapat Friedman (1998) keluarga yang memberikan dukungan dalam bentuk doa, moral, serta emosional merupakan peran penting untuk pemberian motivasi terhadap individu. Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan keluarganya, tentu mampu untuk saling terbuka satu sama lain saat karyawan meraih prestasi dalam bekerja maupun saat ia mengalami

kejadian yang buruk di tempat kerja. Keluarga dapat memberikan dukungan berupa pendapat, motivasi, serta empati untuk karyawan sehingga ia dapat mempertahankan kinerja dan meningkatkan moral kerja yang baik. Salah satu peran keluarga untuk individu adalah memberikan aspirasi positif terhadap karir dan pekerjaan yang sedang individu jalani (Taylor, Haris & Taylor, 2004). Hal itu sesuai pula dengan penelitian yang dilakukan Santoso dan Setiawan (2018) tentang peran dukungan sosial keluarga, atasan, dan rekan kerja terhadap *resilient self-efficacy* guru Sekolah Luar Biasa (SLB). Penelitian tersebut memberikan hasil yang signifikan bahwa dukungan sosial dari keluarga, atasan, dan rekan kerja meningkatkan *resilient self-efficacy* pada guru SLB. *Resilient self-efficacy* yang dimaksud merupakan individu yang mampu bertahan saat ia mengalami tantangan dalam hidup dengan melakukan seluruh kemampuannya. Individu yang bekerja (karyawan, staff, guru) yang memiliki *resilient self-efficacy* baik tentu mampu untuk melewati seluruh tantangan dalam pekerjaannya dan dapat meraih tujuan dalam bekerja, sehingga dengan tercapainya tujuan tersebut maka moral kerja yang dimiliki juga tinggi. Dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dari keluarga mengambil peran penting terhadap moral kerja karyawan.

Terdapat salah satu penelitian dari Osama, dkk (2017) yang membahas terkait dampak dari rendahnya moral kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja dan daya saing karyawan industri Jordania. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan moral kerja dan motivasi yang rendah saat bekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dan daya saing. Semakin rendah moral kerja dan motivasi karyawan, maka semakin rendah pula produktivitas dan daya saing saat bekerja. Moral kerja karyawan yang rendah dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti keamanan kerja yang tidak sesuai, tidak ada kebijakan mengenai kompensasi yang adil, serta kebijakan *outsourcing* yang berlebihan oleh organisasi. Berdasarkan penelitian diatas, moral kerja karyawan yang rendah memiliki dampak negatif terhadap perkembangan organisasi yang disebabkan oleh tidak sesuainya kebijakan-kebijakan yang dibuat pimpinan/atasan dengan visi misi organisasi. Pimpinan/atasan yang mendahulukan kepentingan organisasi dengan selalu mengadakan rapat rutin serta menampung semua pendapat atau saran dari karyawan, dapat menghasilkan kebijakan yang tidak akan merugikan berbagai pihak di lingkungan organisasi. Sikap pimpinan/atasan yang selalu mendahulukan kepentingan organisasi dan memantau perkembangan kinerja karyawan merupakan bentuk dukungan sosial yang dapat mencegah penurunan tingkat moral kerja karyawan, sehingga produktivitas kerja tetap stabil. Cara utama untuk mengatasi tingkat moral kerja karyawan yang rendah adalah dengan menerapkan kepemimpinan kompeten yang selalu memperhatikan kebutuhan karyawan untuk kesejahteraan organisasi (Greenleaf, 1996).

Organisasi serta orang-orang didalamnya memiliki kewajiban untuk mampu meningkatkan dan mempertahankan moral kerja. Moral kerja yang baik dapat diraih dengan beberapa dukungan sosial yang telah disebutkan pada beberapa

contoh penelitian yang dijabarkan diatas, seperti: hubungan komunikasi yang fleksibel dengan pimpinan dan rekan kerja berupa kerjasama tim; pemberian motivasi berupa kenaikan gaji, promosi, maupun tunjangan; serta pimpinan yang selalu memantau perkembangan karyawan secara konsisten; dan lain sebagainya. Sehingga pandemi *Covid-19* yang merupakan salah satu tantangan bagi organisasi tidak menghalangi suatu organisasi untuk bertahan. Moral kerja adalah cermin dari sikap individu yang bekerja sama dengan orang-orang dalam organisasi secara optimal dengan kemampuan mereka untuk kepentingan organisasi (Davis, 2009). Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan diantaranya adalah pengumpulan data yang kurang lengkap terkait kategori khusus untuk demografi karyawan dan bidang pekerjaan karyawan, sehingga data yang didapatkan hanya secara umum.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Pada penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang signifikan yaitu terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan moral kerja karyawan di masa pandemi *Covid-19*. Semakin tinggi intensitas dukungan sosial yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula tingkat moral kerja di masa pandemi *Covid-19*. Begitu pula sebaliknya jika semakin rendah intensitas dukungan sosial yang diterima karyawan maka semakin rendah pula tingkat moral kerja karyawan di masa pandemi *Covid-19*.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk organisasi dalam peningkatan moral kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini juga dapat menjadi gambaran umum langkah-langkah untuk mempertahankan moral kerja karyawan salah satunya dengan dukungan sosial, seperti membangun hubungan komunikasi yang baik dengan orang-orang di organisasi atau memberlakukan sistem *reward* bagi karyawan berprestasi. Penelitian ini juga dapat bermanfaat untuk menciptakan dan menjaga lingkungan yang positif bagi orang-orang di dalam organisasi terutama karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan terkait variabel-variabel yang telah diteliti dan dapat mengembangkan variabel baru selain dukungan sosial maupun moral kerja karyawan.

REFERENSI

- Adawiyah, R. A. R. (2013). Kecerdasan emosional, dukungan sosial, dan kecenderungan burnout. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 2, (2), 99-107.
- Andarika, R. (2004). Burnout pada perawat putri rs st. elizabeth semarang ditinjau dari dukungan sosial. *Jurnal Psyche*, 1, (1).

- Apollo & Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. Madiun: Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
- As'ari. (2005). *Konsep dukungan sosial dalam keluarga*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Beck, C. D. (2014). Antecedents of servant leadership: a mixed method study. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21, 299-314.
- Blum, M.L. dan Naylor, I.C. (1986). *Industrial psychology, theoretical and social foundation*. New York : Harper and Row Publisher.
- Brotowidjojo, M. D. (2009). *Metodologi penelitian dan penulisan karangan ilmiah*. Yogyakarta : Liberty.
- Bowles, D., & Cooper, C. (2009). *Employee morale: driving performance in challenging times*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Bps.go.id (Badan Pusat Statistik). (2020, 31 Mei). Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Golongan Umur dan Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu. Diakses pada 20 Desember 2020 dari <https://www.bps.go.id/statictable/2016/04/04/1904/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-menurut-golongan-umur-dan-jenis-kegiatan-selama-seminggu-yang-lalu-2008---2020.html>.
- Certo, S. C. (2008). *Concepts and skill-building*. Sixth Edition. United States of America: Mc Graw-Hill, International Edition.
- Churcher, F. N. (2019). *The effects of motivation on employee morale at mass telecom innovation (MTI) ghana limited*. Doctoral Dissertation, Department of Organization and Human Resource Management University of Ghana Business School, West Africa.
- Creswell, J. W. (2012). *Research design peneidkatan kualitatif, kuantitatif dan mixed*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dangmei, J., & Singh, A. P. (2017). How aesthetic leadership style might relate to employee morale at workplace? An analytical study. *Asia Pacific Journal of Research*, 1, (55), 203-206.
- Danim, S. (2004). *Motivasi kepemimpinan & efektivitas kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Davis. (2009). *Humans behavior at work: organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Drafke, M. W., & Kossen, S. (1998). *The human side of organizations*. United States: Addison Longman, Inc.

- Duvall, E. M., & Miller, B. C. (1985). *Marriage and family development (sixth edition)*. New York: Harper & Row.
- Elzohairy, M. H., & Elsayed, N. M. (2019). Relationship between staff morale and intention to leave among professional nurses at damanhour national medical institute. *Port Sains Scientific Journal of Nursing*, 6, (3), 178-184.
- Friedman, M. M. (1998). *Keperawatan keluarga teori dan praktik*. Jakarta : EGC.
- Fujiwara, K., dkk. (2003). Interpersonal conflict, social support, and burnout among home care workers in japan. *Journal of Occupational Health*, 45, 313-320.
- Greenleaf, R. K. (1996). *The power of servant leadership*. San Fransisco: Berret-Koehler.
- Griffin, R.W., & Moorhead, G.O. (2010). *Human behavior in organization*. International edition. Autralia: Cengage Learning.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. O. (2014). *Organizational behavior: managing people and organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.
- Haddock, P. (2010). Importance of morale. Diakses dari <http://www.ehow.com>.
- Heathfield, S. M. (2017). the Three New Roles of The Human Resources Profesional. Diakses pada 5 Juni 2021 dari <https://www.thebalance.com/the-new-roles-ofthe-human-resources-professional-1918352>.
- Homewood Health Centre. (2020). *Covid-19: pandemic toolkit*. Canada: Penulis.
- Ilagan, J. L. T., & Javier, F. V. (2014). Supervision and other determinants of employee morale: the case of banco de oro branches in batangas city and bauan, Philippines. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 2, (5), 138-149.
- ILO. (2020). An employers' guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19. Geneva: International Labour Office.
- Jeremiah, A. (2018). *The effect of employee rewards on staff morale in western cape public tvet colleges*. Thesis, Faculty of Business and Management Sciences Cape Peninsula University of Technology, South Africa.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1991). *Learning together and alone*. Massachussetts: Allin and Bacon.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1994). *Learning together and alone. Cooperative, Competitive, and Individualistic Learning* (Fourth Edition). Minnesota: Interaction Book Company.

- Johnsrud, L. K. (1996). *Maintaining morale: a guide to assessing the morale of midlevel administrators and faculty*. College Univ. Person. Ass. Washington, DC.
- Kagiso, M. O. (2018). *Factors influencing nursing staff morale in s'brana psychiatric hospital in lobatse-botswana*. Mini Disertation, Faculty of Health Sciences University of Limpopo, South Africa.
- Kandavel & Sakthivel. (2018). Teamwork and its impacts on employees' morale. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 5, (4), 1058-1064.
- Kasiram, M. (2008). *Metodologi penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers.
- King, L. A. (2012). *Psikologi umum: Sebuah pandangan apresiatif buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Maio, G. R., & Haddock, G. (2010). *The psychology of attitudes and attitude change*. London: Sage Publications.
- Mathis, R., & Jackson J. (2009). *Human resource management*. 10th edition. Australia: Thomson South Western.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2008). *Compensation*. New York: The McGrawHill Company.
- Muhammed, S., & Soumyaja, D. (2019). Employee voice and its relation to the morale of employees in the IT sector in south india. *Ushus-Journal of Business Management*, 18, (2), 55-64.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S.,(2002). *Metodelogi penelitian kesehatan*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Pattnaik, L., & Jena, L. K. (2020). Mindfulness, remote engagement and employee morale: conceptual analysis to address the “new normal”. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Santoso, E. & Setiawan, J. L. (2018). Peran dukungan sosial keluarga, atasan, dan rekan kerja terhadap resilient self-efficacy guru sekolah luar biasa. *Jurnal Psikologi*, 45, (1), 27-39.
- Sakthivel. (2019). Teamwork and employees' morale for business process outsource (BPO) employees'. *A Journal of Composition Theory*, 12, (11), 886-895.
- Salim, A. (2001). *Teori dan paradigma penelitian sosial*. Yogyakarta: Tiara wacana.
- Sastrohadiwiryo, S. (2009). *Manajemen tenaga kerja indonesia*. Bandung : Bumi Aksara.

- Sarafino, E. P. (2002). *Health psychology biopsychological interaction*. 2nd ed. New John Wiley and Sons Inc.
- Sarafino. (2002). *Health Psychology : biopsychosocial interaction*. Fifth Edition.
- Seroka, J. (2009). Boosting employee morale needs to occur daily not only during time of crisis.
- Setiawan, A. & Saryono. (2010). *Metodologi Penelitian kebidanan*. Jakarta: Nuha Medika.
- Setiawan, S. N., & Nurwati, N. (2020). Dampak covid-19 terhadap tenaga kerja di indonesia.
- Shaban, O. S., dkk. (2017). The effect of low morale and motivation on employees' productivity & competitiveness in jordanian industrial companies. *International Business Research*, 10, (7), 1-7.
- SHRM (Society for Human Resource Management). (2020, 30 April). Will Employees Continue Working from Home After COVID-19? One Company Says Yes. Diakses pada 11 November 2020 dari <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-news/Pages/Will-Employees-Continue-Working-from-Home-after-COVID19-One-Company-Says-Yes.aspx>.
- Sihotang, N. (2004). Burnout pada karyawan ditinjau dari persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dan jenis kelamin. *Jurnal Psyche*, 1, (1), 9-17.
- Straus, G., & Sayles, L. (2006). *Manajemen personalia- segi manusia dalam organisasi*. Jakarta: Sapidadadi.
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Bandung : Alfabeta.
- Taylor, J., Harris, M. B., & Taylor, S. (2004). Parents have their say about their college-age children's career decision. *NACE Journal*, 64(2), 15-20.
- Taylor, S.E. (2003). *Health psychology*. Fifth Edition. United States of America: Mc Graw-Hill, Inc.
- Taylor, S. E., Dkk. (2009). *Psikologi sosial edisi kedua belas*. Jakarta: Kencana.
- Thomas, N. J. (2006). *Hotel employee morale during periods of low occupancy*. Las Vegas: University of Nevada.
- Who.com. (2020, 30 Januari). Statement on the second meeting of the International Health Regulations (2005) Emergency Committee regarding the outbreak of novel coronavirus (2019-nCoV). Diakses pada 11 November 2020 dari <https://www.who.int/news/item/30-01-2020-statement-on-the-second-meeting-of-the-international-health->

regulations-(2005)-emergency-committee-regarding-the-outbreak-of-novel-coronavirus-(2019-ncov).

Xanthopoulou, D., dkk. (2012). A diary study on the happy worker: how job resources relate to positive emotions and personal resources. *European Journal of Work ang Organizational Psychology*, 21, (4), 489-517.





LAMPIRAN



LAMPIRAN 1
SKALA TRY OUT MORAL KERJA

KUISIONER TRY OUT

Assalamualaikum Wr. Wb. Perkenalkan saya Ratna Ayu Angdriani mahasiswa fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang sedang menempuh tugas akhir skripsi guna menyelesaikan studi S1. Tugas akhir tersebut terkait moral kerja karyawan yang telah memasuki tahap “Try Out”. Saya memohon kesediaan Anda untuk menjadi salah satu partisipan dalam mengisi skala moral kerja yang tersedia di halaman selanjutnya.

PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu angka yang paling sesuai dengan kondisi Anda di tempat kerja saat ini. Tidak ada jawaban benar dan salah. Harap isi dengan jujur dan apa adanya. Berikut keterangan pilihan angka :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Cukup Setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

IDENTITAS

Nama/Inisial :
 Jenis Kelamin :
 Usia :

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan di tempat kerja.					
2.	Saya termotivasi untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja.					
3.	Atasan dan karyawan saling membantu untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran organisasi.					
4.	Saya diperlakukan adil oleh atasan di tempat kerja.					
5.	Atasan selalu memberikan tanggung jawab					

	dan wewenang kepada karyawannya.					
6.	Saya menerima pengakuan yang sesuai atas kontribusi saya di tempat kerja.					
7.	Atasan saya peduli dan tanggap saat ada masalah yang penting di tempat kerja.					
8.	Manajer dan supervisor selalu ada ketika saya membutuhkan dukungan.					
9.	Kepemimpinan organisasi di tempat kerja saya bersifat positif dan suportif.					
10.	Saya menghormati atasan di tempat kerja.					
11.	Aturan dan kebijakan ditegakkan secara konsisten di tempat kerja.					
12.	Atasan memberi tugas secara efektif kepada karyawannya.					
13.	Manajemen organisasi mengutamakan kedisiplinan antar karyawan.					
14.	Antar manajer memiliki kepemimpinan yang kuat di tempat kerja.					
15.	Manajer saya selalu memberi					

	contoh saat memimpin.					
16.	Karyawan diperlakukan sepantasnya oleh supervisor di tempat kerja.					
17.	Saya diberi tanggung jawab terkait pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya.					
18.	Pekerjaan membuat saya merasa dapat meraih apa yang saya inginkan.					
19.	Saya memahami mengapa pekerjaan saya cocok dan penting bagi saya.					
20.	Perusahaan saya adalah tempat yang baik untuk bekerja.					
21.	Saya memiliki tugas dan tanggung jawab yang didefinisikan dengan jelas.					
22.	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan di tempat kerja.					
23.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan posisi di tempat kerja.					
24.	Perusahaan telah memenuhi kebutuhan karyawan.					
25.	Selain mendapat gaji sesuai UMR, karyawan bisa mendapat					

	tambahan gaji dari perusahaan.					
26.	Perusahaan mempunyai kebijakan yang berkaitan dengan pemberian tunjangan dan insentif kepada karyawan.					
27.	Saya senang dengan gaji yang saya dapat secara adil.					
28.	Saya mendapat kompensasi yang sesuai dari pekerjaan yang saya lakukan.					
29.	Perusahaan memiliki kebijakan terkait promosi dan penempatan karyawan.					
30.	Karyawan dipromosikan berdasarkan kinerja mereka.					
31.	Karyawan favorit bukan menjadi faktor dalam kebijakan promosi.					
32.	Kebijakan promosi murni berasal dari dalam organisasi.					
33.	Konsisten terhadap perusahaan adalah peraturan dasar promosi dan penempatan karyawan.					
34.	Saya memiliki kesempatan untuk tumbuh dan					

	belajar di tempat kerja.					
35.	Atasan dan karyawan memiliki hubungan komunikasi yang fleksibel.					
36.	Dalam perencanaan pengambilan keputusan, karyawan wajib untuk berpartisipasi.					
37.	Atasan mengadakan pertemuan rutin dengan karyawan.					
38.	Karyawan bisa mendapatkan informasi tentang perkembangan terbaru di tempat kerja.					
39.	Terdapat papan pengumuman dan bulletin yang dipasang di tempat kerja.					
40.	Saya selalu menerima umpan balik yang teratur tentang kinerja saya.					

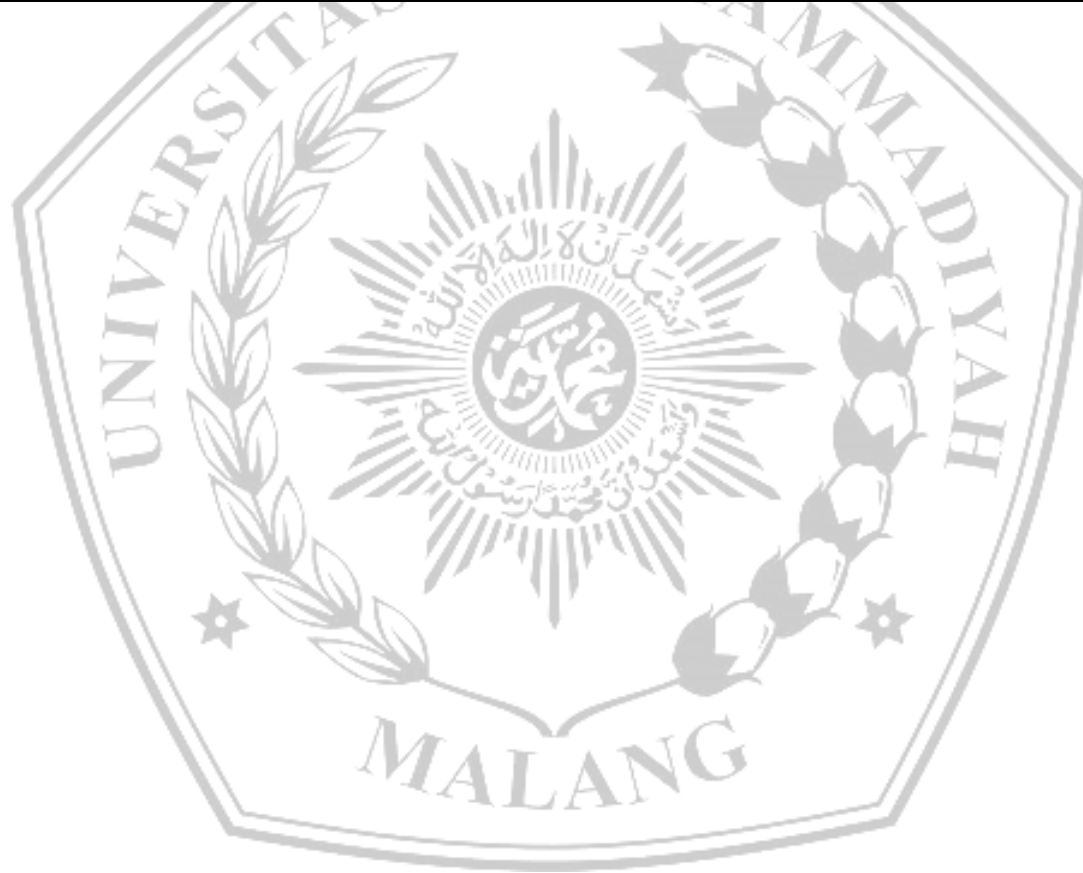


LAMPIRAN 2
REKAPITULASI SKALA TRY OUT
MORAL KERJA

REKAPITULASI HASIL TRY OUT SKALA MORAL KERJA

	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20
S1	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
S2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3
S3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
S4	3	5	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
S5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	3	3
S6	2	3	3	3	2	1	2	3	1	1	4	1	5	3	1	2	4	3	4	4
S7	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
S8	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
S9	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4
S10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
S11	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
S12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
S13	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
S14	5	5	5	3	4	4	5	3	3	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4
S15	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3
S16	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3
S17	3	5	4	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
S18	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
S19	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	2	3	2	3	3	2	3	3
S20	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
S21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
S22	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5
S23	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
S24	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3

S25	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3	4	5	5
S26	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5
S27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
S28	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4
S29	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
S30	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3



	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	ITEM 31	ITEM 32	ITEM 33	ITEM 34	ITEM 35	ITEM 36	ITEM 37	ITEM 38	ITEM 39	ITEM 40
S1	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2
S2	3	3	2	3	2	4	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
S3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
S4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3
S5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2
S6	4	4	5	5	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	2	1	3	1	1
S7	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4
S8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3
S9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	4	5	3	4	4	4	3
S10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
S11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
S12	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4
S13	4	4	4	5	2	3	4	4	3	4	1	4	4	5	4	5	3	4	4	4
S14	3	5	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	1	3
S15	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3
S16	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	4	4	2
S17	3	4	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	5	5	3	3	2	3
S18	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	3
S19	3	3	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	2	3	4	5	4	4
S20	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	5	4	5	5	5	3	5	2	2	3
S21	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
S22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
S23	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
S24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3
S25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
S26	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
S27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
S28	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3
S29	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
S30	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2



LAMPIRAN 3
HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS
SKALA MORAL KERJA

- **Hasil uji validitas masing-masing Item**

Jika r hitung $>$ r tabel berarti item valid

Jika r hitung $<$ r tabel berarti item tidak valid

nilai r tabel ($N = 30$) = 0,361 (Tertera pada tabel distribusi nilai r tabel signifikansi 5%)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded^a	0	.0
	Total	30	100.0

ITEM (Pearson Correlation)	TOTAL
Item 1	0.748
Item 2	0.680
Item 3	0.671
Item 4	0.785
Item 5	0.843
Item 6	0.670
Item 7	0.539
Item 8	0.580
Item 9	0.672
Item 10	0.643
Item 11	0.674
Item 12	0.818
Item 13	0.439
Item 14	0.470
Item 15	0.725
Item 16	0.778

Item 17	0.582
Item 18	0.708
Item 19	0.658
Item 20	0.707
Item 21	0.774
Item 22	0.669
Item 23	0.613
Item 24	0.422
Item 25	0.634
Item 26	0.584
Item 27	0.692
Item 28	0.801
Item 29	0.511
Item 30	0.595
Item 31	0.490
Item 32	0.670
Item 33	0.632
Item 34	0.790
Item 35	0.688
Item 36	0.640
Item 37	0.693
Item 38	0.651
Item 39	0.494
Item 40	0.754

Berdasarkan hasil uji validitas masing-masing item moral kerja yang tertera diatas, didapatkan hasil bahwa seluruh nilai total item (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel (0.361). dapat disimpulkan bahwa seluruh item moral kerja valid.

- **Hasil uji reliabilitas**

Reliability Statistics

Cronbach Alpha's	N of items
.965	40

Berdasarkan hasil uji reliabilitas item moral kerja yang tertera diatas, didapatkan hasil bahwa seluruh nilai Cronbach Alpha's sebesar 0,965 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa item moral kerja reliabel.





LAMPIRAN 4

***BLUE PRINT SKALA DUKUNGAN
SOSIAL DAN MORAL KERJA***

Blue Print Skala Dukungan Sosial

No.	Sumber Dukungan Sosial	Item (Favorable)	Aspek	Jumlah Item
1.	Atasan (<i>Supervisor</i>)	1. Seberapa mudah Anda dapat berkomunikasi dengan supervisor di tempat kerja?	Dukungan Emosional	5
		2. Seberapa besar Anda dapat mengandalkan supervisor saat mengalami kesulitan di tempat kerja?	Dukungan Informasi	
		3. Seberapa besar supervisor dapat menghargai tugas Anda di tempat kerja?	Dukungan Penilaian	
		4. Saat menyelesaikan permasalahan di tempat kerja, berapa banyak kontribusi supervisor dalam membantu dan bekerja sama dengan Anda?	Dukungan Instrumental	
		5. Berapa banyak dukungan yang Anda terima dari supervisor di tempat kerja?	Dukungan Emosional	
2.	Rekan Kerja	6. Seberapa sering Anda berkomunikasi dengan rekan kerja?	Dukungan Emosional	5

		7. Seberapa besar Anda dapat mengandalkan rekan kerja Anda saat mengalami kesulitan di tempat kerja?	Dukungan Informasi	
		8. Seberapa besar rekan kerja Anda dapat memahami dan menghargai tugas-tugas Anda di tempat kerja?	Dukungan Penilaian	
		9. Saat mengalami kesulitan di tempat kerja, seberapa sering rekan kerja Anda dapat membantu Anda?	Dukungan Instrumental	
		10. Berapa banyak dukungan yang Anda terima dari rekan kerja Anda di tempat kerja?	Dukungan Emosional	
3.	Keluarga	11. Seberapa mudah Anda dapat berkomunikasi dengan keluarga Anda?	Dukungan Emosional	5
		12. Seberapa besar Anda dapat mengandalkan keluarga Anda saat mengalami kesulitan?	Dukungan Informasi	

		13. Seberapa besar keluarga Anda dapat memahami dan menghargai pekerjaan Anda?	Dukungan Penilaian	
		14. Saat menyelesaikan kesulitan yang Anda alami, seberapa besar kontribusi keluarga untuk membantu?	Dukungan Instrumental	
		15. Seberapa sering keluarga Anda memberi dukungan pada Anda?	Dukungan Emosional	
4.	Teman	16. Seberapa sering Anda dapat berkomunikasi dengan teman Anda?	Dukungan Emosional	5
		17. Seberapa besar Anda dapat mengandalkan teman Anda saat mengalami kesulitan?	Dukungan Informasi	
		18. Seberapa besar teman Anda dapat memahami dan menghargai pekerjaan Anda?	Dukungan Penilaian	

		19. Saat menyelesaikan kesulitan yang Anda alami, seberapa besar kontribusi teman Anda untuk membantu?	Dukungan Instrumental	
		20. Seberapa sering teman Anda memberi dukungan pada Anda?	Dukungan Emosional	

Keterangan :

Skala dukungan sosial ini merupakan skala yang diadaptasi dari teori House dan Henderson, serta NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health) di jurnal Kesehatan kerja. Skala likert yang mengukur intensitas dukungan sosial terdiri dari beberapa aspek : dukungan emosional, instrumental, informasi, dan penilaian. Aspek dukungan sosial tersebut berasal dari beberapa sumber, seperti : supervisor, rekan kerja, keluarga, serta teman.

Blue Print Skala Moral Kerja

No.	Aspek	Item (Favorable)	Jumlah Item
1.	Gaya Kepemimpinan	1. Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan di tempat kerja. 2. Saya termotivasi untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja. 3. Atasan dan karyawan saling membantu untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran organisasi. 4. Saya diperlakukan adil oleh atasan di tempat kerja. 5. Atasan selalu memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada karyawannya. 6. Saya menerima pengakuan yang sesuai atas kontribusi saya di tempat kerja. 7. Atasan saya peduli dan tanggap saat ada masalah yang penting di tempat kerja. 8. Manajer dan supervisor selalu ada ketika saya membutuhkan dukungan. 9. Kepemimpinan organisasi di tempat kerja saya bersifat positif dan suportif. 10. Saya menghormati atasan di tempat kerja. 11. Aturan dan kebijakan ditegakkan secara konsisten di tempat kerja. 12. Atasan memberi tugas secara efektif kepada karyawannya. 13. Manajemen organisasi mengutamakan kedisiplinan antar karyawan. 14. Antar manajer memiliki kepemimpinan yang kuat di tempat kerja. 15. Manajer saya selalu memberi contoh saat memimpin.	16

		<p>16. Karyawan diperlakukan sepantasnya oleh supervisor di tempat kerja.</p>	
--	--	---	--



2.	Sifat Pekerjaan	<p>17. Saya diberi tanggung jawab terkait pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya.</p> <p>18. Pekerjaan membuat saya merasa dapat meraih apa yang saya inginkan.</p> <p>19. Saya memahami mengapa pekerjaan saya cocok dan penting bagi saya.</p> <p>20. Perusahaan saya adalah tempat yang baik untuk bekerja.</p> <p>21. Saya memiliki tugas dan tanggung jawab yang didefinisikan dengan jelas.</p> <p>22. Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan di tempat kerja.</p>	6
3.	Gaji/Pendapatan	<p>23. Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan posisi di tempat kerja.</p> <p>24. Perusahaan telah memenuhi kebutuhan karyawan.</p> <p>25. Selain mendapat gaji sesuai UMR, karyawan bisa mendapat tambahan gaji dari perusahaan.</p> <p>26. Perusahaan mempunyai kebijakan yang berkaitan dengan pemberian tunjangan dan insentif kepada karyawan.</p> <p>27. Saya senang dengan gaji yang saya dapat secara adil.</p> <p>28. Saya mendapat kompensasi yang sesuai dari pekerjaan yang saya lakukan.</p>	6

4.	Penempatan/Promosi	29. Perusahaan memiliki kebijakan terkait promosi dan penempatan karyawan. 30. Karyawan dipromosikan berdasarkan kinerja mereka. 31. Karyawan favorit bukan menjadi faktor dalam kebijakan promosi. 32. Kebijakan promosi murni berasal dari dalam organisasi. 33. Konsisten terhadap perusahaan adalah peraturan dasar promosi dan penempatan karyawan. 34. Saya memiliki kesempatan untuk tumbuh dan belajar di tempat kerja.	6
5.	Hubungan Komunikasi	35. Atasan dan karyawan memiliki hubungan komunikasi yang fleksibel. 36. Dalam perencanaan pengambilan keputusan, karyawan wajib untuk berpartisipasi. 37. Atasan mengadakan pertemuan rutin dengan karyawan. 38. Karyawan bisa mendapatkan informasi tentang perkembangan terbaru di tempat kerja. 39. Terdapat papan pengumuman dan bulletin yang dipasang di tempat kerja. 40. Saya selalu menerima umpan balik yang teratur tentang kinerja saya.	6

Keterangan :

Skala moral kerja merupakan skala yang diadaptasi dari jurnal penelitian multidisiplin Asia Pasifik. Model skala tersebut adalah skala likert yang mengukur tingkat moral kerja karyawan menggunakan beberapa faktor, yaitu : gaya kepemimpinan, sifat pekerjaan, gaji/pendapatan, penempatan/promosi, dan hubungan komunikasi.



LAMPIRAN 5
SKALA PENELITIAN DUKUNGAN
SOSIAL DAN MORAL KERJA

KUISIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb. Perkenalkan saya Ratna Ayu Angdriani mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan studi S1. Oleh karena itu, Saya mengharapkan kesediaan Anda dalam meluangkan waktu mengisi kuisisioner penelitian apa adanya sesuai dengan kondisi Anda saat ini. Berikut kriteria yang dibutuhkan, yaitu :

1. Karyawan aktif usia 20-50 tahun
2. Masih bekerja di kantor (Work From Office) saat pandemi Covid-19
3. Sudah bekerja lebih dari 6 bulan

Hasil dari penelitian hanya digunakan untuk kepentingan tujuan penelitian, sehingga data dan informasi yang Anda berikan akan terjamin kerahasiaannya. Bantuan berupa partisipasi Anda sangat berarti bagi penelitian ini. Terima kasih banyak atas kerjasamanya.

Hormat Saya,
Ratna Ayu Angdriani
Wassalamualaikum Wr. Wb.

IDENTITAS

Inisial Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Lama Bekerja :
Nomor Telepon :
(Untuk kepentingan reward, jika tidak berkenan bisa dilewati)

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Pilihlah salah satu angka yang menurut Anda paling sesuai dengan kondisi Anda di tempat kerja saat ini. Berikut keterangan pilihan angka :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Cukup Setuju
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

PERHATIAN : Tidak ada jawaban benar dan salah. Harap isi dengan jujur dan apa adanya.

- Skala Moral Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5

1.	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan di tempat kerja.					
2.	Saya termotivasi untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja.					
3.	Atasan dan karyawan saling membantu untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran organisasi.					
4.	Saya diperlakukan adil oleh atasan di tempat kerja.					
5.	Atasan selalu memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada karyawannya.					
6.	Saya menerima pengakuan yang sesuai atas kontribusi saya di tempat kerja.					
7.	Atasan saya peduli dan tanggap saat ada masalah yang penting di tempat kerja.					
8.	Manajer dan supervisor selalu ada ketika saya membutuhkan dukungan.					
9.	Kepemimpinan organisasi di tempat kerja saya bersifat positif dan suportif.					
10.	Saya menghormati atasan di tempat kerja.					

11.	Aturan dan kebijakan ditegakkan secara konsisten di tempat kerja.					
12.	Atasan memberi tugas secara efektif kepada karyawannya.					
13.	Manajemen organisasi mengutamakan kedisiplinan antar karyawan.					
14.	Antar manajer memiliki kepemimpinan yang kuat di tempat kerja.					
15.	Manajer saya selalu memberi contoh saat memimpin.					
16.	Karyawan diperlakukan sepantasnya oleh supervisor di tempat kerja.					
17.	Saya diberi tanggung jawab terkait pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya.					
18.	Pekerjaan membuat saya merasa dapat meraih apa yang saya inginkan.					
19.	Saya memahami mengapa pekerjaan saya cocok dan penting bagi saya.					
20.	Perusahaan saya adalah tempat yang baik untuk bekerja.					

21.	Saya memiliki tugas dan tanggung jawab yang didefinisikan dengan jelas.					
22.	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan di tempat kerja.					
23.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan posisi di tempat kerja.					
24.	Perusahaan telah memenuhi kebutuhan karyawan.					
25.	Selain mendapat gaji sesuai UMR, karyawan bisa mendapat tambahan gaji dari perusahaan.					
26.	Perusahaan mempunyai kebijakan yang berkaitan dengan pemberian tunjangan dan insentif kepada karyawan.					
27.	Saya senang dengan gaji yang saya dapat secara adil.					
28.	Saya mendapat kompensasi yang sesuai dari pekerjaan yang saya lakukan.					
29.	Perusahaan memiliki kebijakan terkait promosi dan penempatan karyawan.					

30.	Karyawan dipromosikan berdasarkan kinerja mereka.					
31.	Karyawan favorit bukan menjadi faktor dalam kebijakan promosi.					
32.	Kebijakan promosi murni berasal dari dalam organisasi.					
33.	Konsisten terhadap perusahaan adalah peraturan dasar promosi dan penempatan karyawan.					
34.	Saya memiliki kesempatan untuk tumbuh dan belajar di tempat kerja.					
35.	Atasan dan karyawan memiliki hubungan komunikasi yang fleksibel.					
36.	Dalam perencanaan pengambilan keputusan, karyawan wajib untuk berpartisipasi.					
37.	Atasan mengadakan pertemuan rutin dengan karyawan.					
38.	Karyawan bisa mendapatkan informasi tentang perkembangan terbaru di tempat kerja.					

39.	Terdapat papan pengumuman dan bulletin yang dipasang di tempat kerja.					
40.	Saya selalu menerima umpan balik yang teratur tentang kinerja saya.					

Pilihlah salah satu angka yang menurut Anda paling sesuai dengan kondisi Anda saat ini.

Berikut keterangan pilihan angka :

1 = Tidak Pernah

2 = Jarang

3 = Sering

4 = Sangat Sering

PERHATIAN : Tidak ada jawaban benar dan salah. Harap isi dengan jujur dan apa adanya.

- Skala Dukungan Sosial

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		1	2	3	4
1.	Seberapa mudah Anda dapat berkomunikasi dengan supervisor di tempat kerja?				
2.	Seberapa besar Anda dapat mengandalkan supervisor saat mengalami kesulitan di tempat kerja?				
3.	Seberapa besar supervisor dapat menghargai tugas Anda di tempat kerja?				

4.	Saat menyelesaikan permasalahan di tempat kerja, berapa banyak kontribusi supervisor dalam membantu dan bekerja sama dengan Anda?				
5.	Berapa banyak dukungan yang Anda terima dari supervisor di tempat kerja?				
6.	Seberapa sering Anda berkomunikasi dengan rekan kerja?				
7.	Seberapa besar Anda dapat mengandalkan rekan kerja Anda saat mengalami kesulitan di tempat kerja?				
8.	Seberapa besar rekan kerja Anda dapat memahami dan menghargai tugas-tugas Anda di tempat kerja?				
9.	Saat mengalami kesulitan di tempat kerja, seberapa sering rekan kerja Anda dapat membantu Anda?				
10.	Berapa banyak dukungan yang Anda terima dari rekan kerja Anda di tempat kerja?				
11.	Seberapa mudah Anda dapat berkomunikasi dengan keluarga Anda?				

12.	Seberapa besar Anda dapat mengandalkan keluarga Anda saat mengalami kesulitan?				
13.	Seberapa besar keluarga Anda dapat memahami dan menghargai pekerjaan Anda?				
14.	Saat menyelesaikan kesulitan yang Anda alami, seberapa besar kontribusi keluarga untuk membantu?				
15.	Seberapa sering keluarga Anda memberi dukungan pada Anda?				
16.	Seberapa sering Anda dapat berkomunikasi dengan teman Anda?				
17.	Seberapa besar Anda dapat mengandalkan teman Anda saat mengalami kesulitan?				
18.	Seberapa besar teman Anda dapat memahami dan menghargai pekerjaan Anda?				
19.	Saat menyelesaikan kesulitan yang Anda alami, seberapa besar kontribusi teman Anda untuk membantu?				
20.	Seberapa sering teman Anda memberi dukungan pada Anda?				



LAMPIRAN 6
REKAPITULASI DATA IDENTITAS
SUBJEK

Rekapitulasi Data Identitas Subjek

Inisial Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja
A	Perempuan	21	6 Bulan-1 Tahun
Karina	Perempuan	21	6 Bulan-1 Tahun
Dicky Fatur Rahman	Laki-laki	21	> 1 Tahun
Andreas Marcela	Laki-laki	23	> 1 Tahun
Erick A	Laki-laki	23	6 Bulan-1 Tahun
L	Perempuan	21	6 Bulan-1 Tahun
MIC	Perempuan	22	6 Bulan-1 Tahun
Fahmi	Laki-laki	21	6 Bulan-1 Tahun
Ludy	Perempuan	21	6 Bulan-1 Tahun
Rian saputra	Laki-laki	22	> 1 Tahun
DA	Perempuan	33	> 1 Tahun
kinanti	Perempuan	27	> 1 Tahun
SAJ	Perempuan	24	> 1 Tahun
T	Laki-laki	23	6 Bulan-1 Tahun
Salma	Perempuan	20	6 Bulan-1 Tahun
Dini Ayunda	Perempuan	20	6 Bulan-1 Tahun
Rvl	Laki-laki	22	6 Bulan-1 Tahun
IR	Perempuan	24	> 1 Tahun
Ifan	Laki-laki	23	6 Bulan-1 Tahun
Fauzi Slamet	Laki-laki	24	> 1 Tahun
Jee	Perempuan	24	> 1 Tahun
AR	Perempuan	26	> 1 Tahun
Elly TC	Perempuan	27	6 Bulan-1 Tahun
MD	Perempuan	26	> 1 Tahun
Rizky Aries	Laki-laki	28	> 1 Tahun
Y	Laki-laki	25	> 1 Tahun
Riyan	Laki-laki	25	6 Bulan-1 Tahun
SW	Laki-laki	25	6 Bulan-1 Tahun
DNA	Laki-laki	28	> 1 Tahun
Lita	Perempuan	30	> 1 Tahun
Tya	Perempuan	25	> 1 Tahun
Inggar Rafsanjani	Laki-laki	25	6 Bulan-1 Tahun
Ellisa Yunuanto	Perempuan	23	6 Bulan-1 Tahun
WN	Perempuan	27	> 1 Tahun
As	Laki-laki	35	> 1 Tahun
Alvin	Laki-laki	21	6 Bulan-1 Tahun
Fikri Affandi	Laki-laki	33	> 1 Tahun
MS	Laki-laki	27	> 1 Tahun
Navis Azam Bastomi	Laki-laki	22	6 Bulan-1 Tahun
Dellita miranda	Perempuan	24	6 Bulan-1 Tahun

YOONA	Perempuan	26	> 1 Tahun
MK	Laki-laki	23	> 1 Tahun
Nana Miftakhul Jannah	Perempuan	23	6 Bulan-1 Tahun
Athifah	Perempuan	25	6 Bulan-1 Tahun
Viradillah	Perempuan	22	6 Bulan-1 Tahun
Yuli	Perempuan	36	> 1 Tahun
Mufidah	Perempuan	22	6 Bulan-1 Tahun
Bella	Perempuan	31	> 1 Tahun
Zulfah	Perempuan	22	6 Bulan-1 Tahun
Aal	Laki-laki	41	> 1 Tahun
Fitri	Perempuan	34	> 1 Tahun
I	Perempuan	22	6 Bulan-1 Tahun
Nurani Rahmadani	Perempuan	21	6 Bulan-1 Tahun
Melati Dwi Machfudo	Perempuan	21	6 Bulan-1 Tahun
Aan	Laki-laki	20	6 Bulan-1 Tahun
moch huda	Laki-laki	25	6 Bulan-1 Tahun
Marietha	Perempuan	23	6 Bulan-1 Tahun
Ahmad nobel	Laki-laki	21	6 Bulan-1 Tahun
Muchamad Taufik Hidayatullah	Laki-laki	22	6 Bulan-1 Tahun
Sania	Perempuan	21	6 Bulan-1 Tahun
BJ	Laki-laki	25	> 1 Tahun
m	Perempuan	21	6 Bulan-1 Tahun
Praresta	Laki-laki	20	6 Bulan-1 Tahun
Bagas Dewantara	Laki-laki	21	6 Bulan-1 Tahun
Rizkyta	Perempuan	20	6 Bulan-1 Tahun
Shela Wulansari Fatimah	Perempuan	22	> 1 Tahun
K	Laki-laki	25	> 1 Tahun
Rojer	Laki-laki	22	6 Bulan-1 Tahun
RF	Perempuan	23	6 Bulan-1 Tahun
Dwi	Perempuan	42	> 1 Tahun
Widhi Hidayat	Laki-laki	21	6 Bulan-1 Tahun
Yanti	Perempuan	27	> 1 Tahun
Sukari	Laki-laki	34	> 1 Tahun
Yuli yunita	Perempuan	30	> 1 Tahun
Alfi	Perempuan	22	6 Bulan-1 Tahun
Mdpw	Laki-laki	28	> 1 Tahun
Evi Sukmawati	Perempuan	20	6 Bulan-1 Tahun
at	Laki-laki	36	> 1 Tahun
Sendi	Laki-laki	29	> 1 Tahun
MSK	Laki-laki	21	6 Bulan-1 Tahun
Ayuza	Perempuan	25	6 Bulan-1 Tahun
Gy	Perempuan	35	> 1 Tahun

Mima N	Perempuan	27	> 1 Tahun
Dias	Perempuan	20	6 Bulan-1 Tahun
Amelia rahma firdania	Perempuan	20	6 Bulan-1 Tahun
rangga	Laki-laki	25	> 1 Tahun
Sari Ayu Damayanti	Perempuan	46	> 1 Tahun
Kehidupan	Laki-laki	28	> 1 Tahun
Puya H.	Laki-laki	30	> 1 Tahun
Rizky Afandy	Laki-laki	27	> 1 Tahun
Rizal yulia wardhana	Laki-laki	29	> 1 Tahun
ari Wicaksono prasenda	Laki-laki	29	> 1 Tahun
dani fazri	Laki-laki	26	> 1 Tahun
frendy surya	Laki-laki	27	> 1 Tahun
Bagus P	Laki-laki	25	6 Bulan-1 Tahun
Fanny	Perempuan	28	> 1 Tahun
P	Perempuan	24	> 1 Tahun
Desi	Perempuan	26	> 1 Tahun
erika	Perempuan	27	> 1 Tahun
RNS	Perempuan	32	> 1 Tahun
Uswa	Perempuan	22	6 Bulan-1 Tahun
Anna	Perempuan	45	> 1 Tahun
Gia	Perempuan	40	> 1 Tahun
A. F.	Perempuan	24	6 Bulan-1 Tahun
Isayah	Laki-laki	25	6 Bulan-1 Tahun
M A A	Perempuan	22	6 Bulan-1 Tahun
R T	Perempuan	22	6 Bulan-1 Tahun
Linda Indrawati Nugrahani	Perempuan	45	> 1 Tahun
Mayang Febriana	Perempuan	21	6 Bulan-1 Tahun
Roni Wijayanto	Laki-laki	38	> 1 Tahun
Ali	Laki-laki	46	> 1 Tahun
TR	Laki-laki	23	6 Bulan-1 Tahun
raffi	Laki-laki	26	> 1 Tahun
ghina	Perempuan	22	6 Bulan-1 Tahun
Dicki firmansyah	Laki-laki	21	6 Bulan-1 Tahun
Gaga	Laki-laki	21	6 Bulan-1 Tahun
SH	Perempuan	22	6 Bulan-1 Tahun
Donson	Laki-laki	25	> 1 Tahun
nur atila desembriola	Perempuan	21	6 Bulan-1 Tahun
Kalisha Noora	Perempuan	21	6 Bulan-1 Tahun
MH	Perempuan	25	6 Bulan-1 Tahun
noah	Laki-laki	27	> 1 Tahun
MNA	Perempuan	30	> 1 Tahun
ZH	Laki-laki	28	> 1 Tahun

RS	Laki-laki	27	> 1 Tahun
Zafran F	Laki-laki	30	> 1 Tahun
Hana Ditara	Perempuan	28	> 1 Tahun
RT	Perempuan	32	> 1 Tahun
Diana Febiola T.	Perempuan	24	6 Bulan-1 Tahun
I G S	Laki-laki	26	> 1 Tahun
Harry	Laki-laki	25	> 1 Tahun
rebita	Perempuan	30	> 1 Tahun
CF	Perempuan	22	6 Bulan-1 Tahun
Muhammad Borya	Laki-laki	22	6 Bulan-1 Tahun
M. L. C.	Laki-laki	22	6 Bulan-1 Tahun
Raffi Sanjaya	Laki-laki	25	6 Bulan-1 Tahun
Illene Ghania	Perempuan	27	> 1 Tahun
susanti	Perempuan	32	> 1 Tahun
TR	Perempuan	23	6 Bulan-1 Tahun
Firman T.	Laki-laki	25	6 Bulan-1 Tahun
Dzikran	Laki-laki	28	> 1 Tahun
Fusha	Perempuan	30	> 1 Tahun
PSZ	Laki-laki	24	6 Bulan-1 Tahun
Razayya Fatima	Perempuan	28	> 1 Tahun
Ghisya	Perempuan	26	> 1 Tahun
M D S	Laki-laki	35	> 1 Tahun
Novan Faza H. D.	Laki-laki	21	6 Bulan-1 Tahun
ria jannatul mautaf	Perempuan	25	6 Bulan-1 Tahun
Muhammad Hidayah	Laki-laki	21	6 Bulan-1 Tahun
Salma Maulidia	Perempuan	22	6 Bulan-1 Tahun
tommi	Laki-laki	24	6 Bulan-1 Tahun
M. Saiful	Laki-laki	25	6 Bulan-1 Tahun
K. I.	Perempuan	23	6 Bulan-1 Tahun
yuanita fadhila g	Perempuan	23	6 Bulan-1 Tahun



LAMPIRAN 7
REKAPITULASI HASIL DATA
PENELITIAN

Rekapitulasi Hasil Penelitian (Skala Moral Kerja)

Inisial Nama	Ite m 1	Ite m 2	Ite m 3	Ite m 4	Ite m 5	Ite m 6	Ite m 7	Ite m 8	Ite m 9	Ite m 10	Ite m 11	Ite m 12	Ite m 13	Ite m 14	Ite m 15	Ite m 16	Ite m 17	Ite m 18	Ite m 19	Ite m 20
A	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
Karina	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
Dicky Fatur Rahman	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
Andreas Marcela	5	5	5	3	4	4	5	3	3	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4
Erick A	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3
L	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3
MIC	3	5	4	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
Fahmi	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
Ludy	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	2	3	2	3	3	2	3	3
Rian saputra	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
DA	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
kinanti	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5
SAJ	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
T	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
Salma	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3	4	5	5
Dini Ayunda	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5
Rvl	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
IR	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4
Ifan	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
Fauzi Slamet	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
Jee	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3
AR	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4

Elly TC	3	5	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
MD	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	3	3
Rizky Aries	2	3	3	3	2	1	2	3	1	1	4	1	5	3	1	2	4	3	4	4
Y	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
Riyan	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4
SW	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
DNA	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
Lita	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
Tya	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4
Inggar Rafsanjani	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
Ellisa Yunuanto	5	5	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
WN	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3
As	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3
Alvin	4	5	5	3	3	5	5	2	5	5	4	3	3	4		5	3	4	5	2
Fikri Affandi	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5
MS	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Navis Azam Bastomi	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Dellita miranda	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
YOONA	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3
MK	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
Nana Miftakhul Jannah	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Athifah	1	5	1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
Viradillah	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
Yuli	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5

Mufidah	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5
Bella	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
Zulfah	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5
Aal	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4
Fitri	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
I	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
Nurani Rahmadani	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
Melati Dwi Machfudo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
Aan	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
moch huda	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
Marietha	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
Ahmad nobel	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Muchamad Taufik Hidayatullah	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Sania	4	4	4	2	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4
BJ	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
m	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3
Praresta	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Bagas Dewantara	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3
Rizkyta	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
Shela Wulansari Fatimah	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
K	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Rojer	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

frendy surya	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3
Bagus P	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
Fanny	4	5	4	5	5	4	3	3	3	5	3	2	4	4	3	4	5	5	5	2
P	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
Desi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
erika	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
RNS	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
Uswa	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4
Anna	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4
Gia	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A. F.	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
Isayah	3	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3
M A A	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R T	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3		4	3	4	4	3
Linda Indrawati Nugrahani	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4
Mayang Febriana	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4		4	4	4	5	4
Roni Wijayanto	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Ali	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3		4	4	3	3	4
TR	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4		4	4	3	3	4
raffi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4		4	4	4	4	3
ghina	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3		2	3	3	3	3
Dicki firmansyah	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3		2	3	3	3	3
Gaga	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4		4	4	5	5	4
SH	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4		3	4	3	3	3

Donson	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3		3	3	2	3	3
nur atila desembriola	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3		4	4	3	3	4
Kalisha Noora	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3		4	4	4	3	4
MH	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3		4	4	4	5	4
noah	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		4	4	3	4	4
MNA	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3		4	4	3	3	4
ZH	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3		2	3	3	3	3
RS	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3		4	4	3	4	3
Zafran F	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
Hana Ditara	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4		4	4	4	3	4
RT	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3		3	4	2	2	3
Diana Febiola T.	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5		4	4	5	5	4
I G S	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5		4	4	5	5	4
Harry	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
rebita	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
CF	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3		4	4	4	5	4
Muhammad Borya	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3		3	3	3	3	3
M. L. C.	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
Raffi Sanjaya	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4		4	4	5	5	5
Illene Ghania	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3
susanti	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3		3	3	3	3	2
TR	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3
Firman T.	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
Dzikran	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3		3	3	2	3	3
Fusha	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3		4	4	4	5	4

PSZ	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3		3	3	3	3	3
Razayya Fatima	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
Ghisya	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4		4	4	5	5	5
M D S	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3
Novan Faza H. D.	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3		3	3	3	3	2
ria jannatul mautaf	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3
Muhammad Hidayah	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
Salma Maulidia	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3		3	3	2	3	3
tommi	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
M. Saiful	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
K. I.	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
yuanita fadhilang	5	5	5	3	4	4	5	3	3	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4

Inisial Nama	Ite m 21	Ite m 22	Ite m 23	Ite m 24	Ite m 25	Ite m 26	Ite m 27	Ite m 28	Ite m 29	Ite m 30	Ite m 31	Ite m 32	Ite m 33	Ite m 34	Ite m 35	Ite m 36	Ite m 37	Ite m 38	Ite m 39	Ite m 40
A	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
Karina	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4
Dicky Fatur Rahman	4	4	4	5	2	3	4	4	3	4	1	4	4	5	4	5	3	4	4	4
Andreas Marcela	3	5	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	1	3
Erick A	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3

L	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	4	4	2
MIC	3	4	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	5	5	3	3	2	3
Fahmi	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	3
Ludy	3	3	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	2	3	4	5	4	4
Rian saputra	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	5	4	5	5	5	3	5	2	2	3
DA	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
kinanti	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
SAJ	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
T	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3
Salma	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
Dini Ayunda	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
Rvl	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
IR	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3
Ifan	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
Fauzi Slamet	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2
Jee	3	3	2	3	2	4	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
AR	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
Elly TC	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3
MD	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2
Rizky Aries	4	4	5	5	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	2	1	3	1	1
Y	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4
Riyan	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	4	5	3	4	4	4	3
SW	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
DNA	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4
Lita	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3
Tya	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	3	3	3	3

Nurani Rahmadani	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Melati Dwi Machfudo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
Aan	3	4	3	2	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
moch huda	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
Marietha	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
Ahmad nobel	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	1
Muchamad Taufik Hidayatullah	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
Sania	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3
BJ	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
m	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
Praresta	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Bagas Dewantara	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	2	4
Rizkyta	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Shela Wulansari Fatimah	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3
K	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Roger	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
RF	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Dwi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Widhi Hidayat	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3

Yanti	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sukari	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Yuli yunita	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
Alfi	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	5	5	3	3	4	5	3
Mdpw	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5
Evi Sukmawati	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3
at	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sendi	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
MSK	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Ayuza	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Gy	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3
Mima N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Dias	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
Amelia rahma firdania	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
rangga	5	5	3	3	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4
Sari Ayu Damayanti	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Kehidupan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Puya H.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5
Rizky Afandy	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
Rizal yulia wardhana	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ari Wicaksono prasenda	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	1

dani fazri	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
frendy surya	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3
Bagus P	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
Fanny	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	2
P	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
Desi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
erika	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
RNS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4
Uswa	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3
Anna	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3
Gia	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A. F.	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Isayah	3	5	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3
M A A	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R T	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3		3
Linda Indrawati Nugrahani	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		3	3	4	3	3	4	4		3
Mayang Febriana	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		4	4	4	4	5	4	4		4
Roni Wijayanto	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4
Ali	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3		3	4	4	3	3	4	4		3
TR	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3		3	3	4	4	4	4	4		3
raffi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		3	3	4	4	4	4	4		4
ghina	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3		3	3	3	2	2	3	3		3
Dicki firmansyah	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3		3	3	3	2	2	3	3		3
Gaga	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		3	3	4	4	4	4	4		4

SH	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3		3	3	3	3	4	4	4		3
Donson	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2		2	2	3	3	3	3	2		3
nur atila desembriola	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3		3	3	4	4	4	4	4		3
Kalisha Noora	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		4	3	4	4	4	4	4		3
MH	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4		4	3	4	4	4	4	4		4
noah	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4		4	3	4	4	4	4	4		4
MNA	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3		3	3	4	3	4	4	4		3
ZH	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3		3	3	3	2	2	3	3		3
RS	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4		4
Zafran F	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3		3	3	3	3	4	4	4		3
Hana Ditara	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4		4	4	5	4	4	4	4	4	4
RT	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4		3
Diana Febiola T.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4		4
I G S	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4		4
Harry	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3		3	3	4	3	3	4	4	4	3
rebita	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3		3	3	3	3	3	4	3		3
CF	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4		4	4	5	4	4	4	4	3	4
Muhammad Borya	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2		2	3	3	3	3	4	3		3
M. L. C.	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3		3	3	4	3	4	4	4		3
Raffi Sanjaya	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		5	4	4	4	4	4	4		4
Illene Ghania	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2		2	2	3	3	3	3	3		3
susanti	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2		2	2	3	2	3	3	3	3	2
TR	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		3	4	4	4	4	4	4		4

Firman T.	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3		3	3	4	4	4	4	4	3
Dzikran	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2		2	3	3	3	3	4	3	3
Fusha	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4		4	4	5	4	4	4	4	3
PSZ	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2		2	3	3	3	3	4	3	3
Razayya Fatima	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3		3	3	4	3	4	4	4	3
Ghisya	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		5	4	4	4	4	4	4	4
M D S	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2		2	2	3	3	3	3	3	3
Novan Faza H. D.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2		2	2	3	2	3	3	3	2
ria jannatul mautaf	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		3	4	4	4	4	4	4	4
Muhammad Hidayah	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3		3	3	4	4	4	4	4	3
Salma Maulidia	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2		2	3	3	3	3	4	3	3
tommi	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5		4	3	3	4	4	4	4	3
M. Saiful	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3		3	4	4	4	4	4	3	2
K. I.	4	4	4	5	2	3	4	4	3	4		1	4	4	5	4	5	3	4
yuanita fadhila g	3	5	2	3	2	2	2	3	3	3		4	3	3	4	4	3	2	3

Rekapitulasi Hasil Penelitian (Skala Dukungan Sosial)

Inisial Nama	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10
A	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
Karina	2	1	3	3	3	4	2	3	3	3
Dicky Fatur Rahman	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
Andreas Marcela	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
Erick A	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
L	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
MIC	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
Fahmi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Ludy	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3
Rian saputra	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
DA	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3
kinanti	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
SAJ	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
T	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
Salma	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4
Dini Ayunda	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
Rvl	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
IR	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4
Ifan	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
Fauzi Slamet	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
Jee	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3
AR	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4

Elly TC	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3
MD	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
Rizky Aries	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3
Y	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3
Riyan	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4
SW	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3
DNA	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3
Lita	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3
Tya	2	2	2	1	1	4	4	2	3	3
Inggar Rafsanjani	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Ellisa Yunuanto	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
WN	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3
As	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3
Alvin	4	1	4	1	4	4	1	3	4	4
Fikri Affandi	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
MS	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
Navis Azam Bastomi	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2
Dellita miranda	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
YOONA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
MK	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
Nana Miftakhul Jannah	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
Athifah	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
Viradillah	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
Yuli	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4
Mufidah	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3

Bella	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4
Zulfah	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4
Aal	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3
Fitri	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
I	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Nurani Rahmadani	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Melati Dwi Machfudo	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Aan	3	2	3	2	2	4	4	4	4	3
moch huda	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3
Marietha	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3
Ahmad nobel	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
Muchamad Taufik Hidayatullah	3	1	3	2	4	4	3	4	4	4
Sania	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3
BJ	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
m	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
Praresta	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Bagas Dewantara	3	2	3	4	3	3	4	3	2	4
Rizkyta	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
Shela Wulansari Fatimah	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
K	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Rojer	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
RF	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
Dwi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Widhi Hidayat	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
Yanti	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3

Desi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
erika	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
RNS	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4
Uswa	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
Anna	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
Gia	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3
A. F.	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
Isayah	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
M A A	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
R T	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3
Linda Indrawati Nugrahani	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3
Mayang Febriana	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
Roni Wijayanto	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Ali	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3
TR	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
raffi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
ghina	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
Dicki firmansyah	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
Gaga	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
SH	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
Donson	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
nur atila desembriola	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Kalisha Noora	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
MH	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
noah	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3

MNA	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3
ZH	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
RS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Zafran F	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
Hana Ditara	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3
RT	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3
Diana Febiola T.	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
I G S	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
Harry	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
rebita	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
CF	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
Muhammad Borya	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3
M. L. C.	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3
Raffi Sanjaya	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
Illene Ghania	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3
susanti	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
TR	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
Firman T.	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3
Dzikran	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
Fusha	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
PSZ	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3
Razayya Fatima	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3
Ghisya	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
M D S	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3
Novan Faza H. D.	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2

ria jannatul mautaf	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
Muhammad Hidayah	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3
Salma Maulidia	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
tommi	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
M. Saiful	2	1	3	3	3	4	2	3	3	3
K. I.	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
yuanita fadhila g	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4

Inisial Nama	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20
A	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
Karina	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
Dicky Fatur Rahman	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4
Andreas Marcela	1	2	2	2	2	4	4	3	3	3
Erick A	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3
L	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
MIC	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3
Fahmi	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
Ludy	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
Rian saputra	4	2	1	1	2	3	2	2	1	1
DA	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4
kinanti	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
SAJ	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
T	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
Salma	3	2	4	4	4	3	2	2	3	3

YOONA	3	3	4	4	4	3	1	1	1	1
MK	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
Nana Miftakhul Jannah	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4
Athifah	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4
Viradillah	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
Yuli	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
Mufidah	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
Bella	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
Zulfah	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4
Aal	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
Fitri	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
I	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2
Nurani Rahmadani	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Melati Dwi Machfudo	4	1	4	3	4	4	3	3	1	3
Aan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
moch huda	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3
Marietha	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Ahmad nobel	2	1	3	2	3	3	4	4	4	4
Muchamad Taufik Hidayatullah	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4
Sania	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2
BJ	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
m	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3
Praresta	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Bagas Dewantara	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2
Rizkyta	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3

Shela Wulansari Fatimah	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
K	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Roger	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
RF	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
Dwi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Widhi Hidayat	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4
Yanti	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
Sukari	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
Yuli yunita	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
Alfi	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
Mdpw	4	2	4	3	4	4	2	3	3	4
Evi Sukmawati	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2
at	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sendi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
MSK	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Ayuza	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Gy	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3
Mima N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Dias	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
Amelia rahma firdania	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
rangga	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sari Ayu Damayanti	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Kehidupan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Puya H.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Rizky Afandy	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3

Rizal yulia wardhana	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
ari Wicaksono prasenda	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
dani fazri	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
frendy surya	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
Bagus P	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
Fanny	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2
P	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Desi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
erika	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
RNS	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
Uswa	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3
Anna	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3
Gia	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
A. F.	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
Isayah	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
M A A	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R T	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
Linda Indrawati Nugrahani	3	4	3	4	4	2	2	3	2	2
Mayang Febriana	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Roni Wijayanto	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
Ali	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
TR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
raffi	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
ghina	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
Dicki firmansyah	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3

Gaga	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
SH	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
Donson	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
nur atila desembriola	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
Kalisha Noora	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
MH	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
noah	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
MNA	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2
ZH	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
RS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Zafran F	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
Hana Ditara	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4
RT	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3
Diana Febiola T.	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
I G S	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
Harry	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2
rebita	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
CF	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
Muhammad Borya	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
M. L. C.	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
Raffi Sanjaya	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
Illene Ghania	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
susanti	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
TR	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
Firman T.	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3

Dzikran	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2
Fusha	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
PSZ	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
Razayya Fatima	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
Ghisya	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
M D S	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
Novan Faza H. D.	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
ria jannatul mautaf	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
Muhammad Hidayah	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
Salma Maulidia	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2
tommi	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
M. Saiful	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
K. I.	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4
yuanita fadhila g	1	2	2	2	2	4	4	3	3	3



LAMPIRAN 8
HASIL OUTPUT SPSS PENELITIAN

- **Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		154
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	16.80828836
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.058
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.028 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.312 ^d
	99% Confidence Interval Lower Bound	.300
	Upper Bound	.324

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal (Monte Carlo Sig. 2-Tailed sebesar 0,312)

- **Uji Linieritas**

Report

moral

dukungan	Mean	N	Std. Deviation
39	120.00	1	.
40	106.00	1	.
42	104.00	2	.000
43	125.00	4	9.798
45	114.80	5	3.271
46	130.00	3	2.646
47	149.00	1	.
48	166.00	2	43.841
49	137.00	2	24.042

50	131.71	7	21.022
51	146.40	5	16.577
52	135.00	1	.
53	140.50	2	.707
54	115.33	3	11.060
55	130.00	4	11.944
56	159.50	2	23.335
57	152.00	3	8.660
58	149.80	5	14.755
59	158.86	7	16.965
60	151.42	12	20.469
61	158.14	7	13.384
62	157.20	5	9.859
63	151.00	3	14.526
64	168.25	8	14.685
65	156.63	16	5.667
66	155.38	8	18.423
67	159.00	3	21.703
68	156.00	5	5.477
69	169.50	2	40.305
70	184.43	7	13.843
71	169.20	5	30.310
73	171.75	4	9.743
74	163.00	2	11.314
77	189.67	3	14.572
78	195.00	1	.
79	200.00	1	.
80	198.50	2	.707
Total	153.18	154	23.796

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
moral * dukungan	Between Groups	(Combined)	56865.527	36	1579.598	6.208	.000
		Linearity	43411.570	1	43411.570	170.605	.000
		Deviation from Linearity	13453.957	35	384.399	1.511	.054
	Within Groups		29771.382	117	254.456		
	Total		86636.909	153			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
moral * dukungan	.708	.501	.810	.656

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara dukungan sosial dengan moral kerja karyawan (*Deviation from Linearity* sebesar 0,054).

- Uji Regresi Linier Sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.498	16.863

a. Predictors: (Constant), dukungan

b. Dependent Variable: moral

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43411.570	1	43411.570	152.655	.000 ^b
	Residual	43225.339	152	284.377		
	Total	86636.909	153			

a. Dependent Variable: moral

b. Predictors: (Constant), dukungan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	41.924	9.107		4.604
	dukungan	1.841	.149	.708	12.355
					Sig.
					.000
					.000

a. Dependent Variable: moral

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	113.71	189.18	153.18	16.844	154
Residual	-52.617	66.720	.000	16.808	154
Std. Predicted Value	-2.343	2.137	.000	1.000	154
Std. Residual	-3.120	3.956	.000	.997	154

a. Dependent Variable: moral

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana yang tertera pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan yang positif dengan moral kerja karyawan di masa pandemi *Covid-19* (Sig. 0,000 < 0,05).

- **Uji Rank Spearman**

Correlations				
			usia	moral
Spearman's rho	usia	Correlation Coefficient	1.000	.026
		Sig. (2-tailed)	.	.745
		N	154	154
	moral	Correlation Coefficient	.026	1.000
		Sig. (2-tailed)	.745	.
		N	154	154

Correlations

	jenis kelamin	moral
--	---------------	-------

Spearman's rho	jenis kelamin	Correlation Coefficient	1.000	-.055
		Sig. (2-tailed)	.	.495
		N	154	154
	moral	Correlation Coefficient	-.055	1.000
		Sig. (2-tailed)	.495	.
		N	154	154

Correlations

			lama bekerja	moral
Spearman's rho	lama bekerja	Correlation Coefficient	1.000	.051
		Sig. (2-tailed)	.	.532
		N	154	154
	moral	Correlation Coefficient	.051	1.000
		Sig. (2-tailed)	.532	.
		N	154	154

Berdasarkan hasil uji rank spearman yang tertera pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa usia, jenis kelamin, dan lama bekerja karyawan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat moral kerja karyawan di masa pandemi *Covid-19*.

- Sig. $0,745 > 0,05$ (usia)
- Sig. $0,495 > 0,05$ (jenis kelamin)
- Sig. $0,532 > 0,05$ (lama bekerja)



LAMPIRAN 9
HASIL UJI VERIFIKASI DAN UJI
PLAGIASI



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/172/Lab-Psi/UMM/V/2021

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Ratna Ayu Angdriani
NIM : 201710230311055
Dosen Pembimbing : 1) Dr. Tulus Winarsunu, M.Si
2) Ratih Eka Pertiwi, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data
Hasil: Lulus/Perbaikan

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 21 Mei 2021

Petugas Cek



Navy Tri Indah Sari



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/172/Lab-Psi/UMM/V/2021

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Ratna Ayu Angdriani
NIM : 201710230311055
Dosen Pembimbing : 1) Dr. Tulus Winarsunu, M.Si
2) Ratih Eka Pertiwi, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

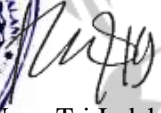
1. Verifikasi Analisa Data
Hasil: Lulus/Perbaikan

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 21 Mei 2021

Petugas Cek


Navy Tri Indah Sari



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/172/Lab-Psi/UMM/V/2021

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Ratna Ayu Angdriani
 NIM : 201710230311055
 Dosen Pembimbing : 1) Dr. Tulus Winarsunu, M.Si
 2) Ratih Eka Pertiwi, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data
 Hasil: Lulus/Perbaikan

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 21 Mei 2021

Petugas Cek

[Signature]
 Navy Tri Indah Sari



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/172/Lab-Psi/UMM/V/2021

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Ratna Ayu Angdriani
 NIM : 201710230311055
 Dosen Pembimbing : 1) Dr. Tulus Winarsunu, M.Si
 2) Ratih Eka Pertiwi, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data
 Hasil: Lulus/Perbaikan

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 21 Mei 2021

Petugas Cek

[Signature]
 Navy Tri Indah Sari



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/217/Lab-Psi/UMM/VI/2021

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Ratna Ayu Angdriani
 NIM : 201710230311055
 Dosen Pembimbing : 1) Dr. Tulus Winarsunu, M.Si
 2) Ratih Eka Pertiwi, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Hubungan Dukungan Sosial dengan Moral Kerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19	25%	0%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 21 Juni 2021

Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/217/Lab-Psi/UMM/VI/2021

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Ratna Ayu Angdriani
 NIM : 201710230311055
 Dosen Pembimbing : 1) Dr. Tulus Winarsunu, M.Si
 2) Ratih Eka Pertiwi, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Hubungan Dukungan Sosial dengan Moral Kerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19	25%	0%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 21 Juni 2021

Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/217/Lab-Psi/UMM/VI/2021

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Ratna Ayu Angdriani
 NIM : 201710230311055
 Dosen Pembimbing : 1) Dr. Tulus Winarsunu, M.Si
 2) Ratih Eka Pertiwi, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Hubungan Dukungan Sosial dengan Moral Kerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19	25%	0%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 21 Juni 2021

Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/217/Lab-Psi/UMM/VI/2021

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Ratna Ayu Angdriani
 NIM : 201710230311055
 Dosen Pembimbing : 1) Dr. Tulus Winarsunu, M.Si
 2) Ratih Eka Pertiwi, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Hubungan Dukungan Sosial dengan Moral Kerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19	25%	0%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 21 Juni 2021

Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari